

ÉCOLE DE TRAVAIL SOCIAL  
Faculté des lettres et sciences humaines  
Université de Sherbrooke

Comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne  
des agents de changement impliqués dans les MADA?

Par  
Fanny Larocque-Tourangeau, B.A, Sexologie

Mémoire présenté à la Faculté des Lettres et Sciences Humaines de l'Université de  
Sherbrooke  
Pour l'obtention du grade de Maîtrise (M.S.S.) en Service Social,  
cheminement de type recherche

Octobre 2020

## Composition du jury

Comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne  
des agents de changement impliqués dans les MADA ?

Par

Fanny Larocque-Tourangeau

Ce mémoire a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Marie Beaulieu, Ph.D., évaluateur interne

(École de travail social, Faculté des Lettres et sciences humaines)

Suzanne Garon, Ph.D., directrice de recherche

(École de travail social, Faculté des Lettres et sciences humaines)

Annie Lambert, évaluateur interne

(École de travail social, Faculté des Lettres et sciences humaines)

## REMERCIEMENTS

L'accomplissement de trois années de travail repose dans ce document. C'est avec beaucoup de fierté et de nostalgie que je ferme pour une dernière fois ce document qui recueille tant d'heures et d'efforts! Écrire un mémoire est pour moi un accomplissement que je ne croyais pas faire dans mon cursus scolaire. En effet, si vous m'aviez demandé tout au long de mon baccalauréat si je comptais faire une maîtrise, je vous aurais simplement répondu « Jamais! ». Toutefois, ma curiosité, mon envie de me dépasser et de me perfectionner m'ont menée sur le chemin de la maîtrise de type recherche en travail social et je ne peux que saluer cette expérience fantastique!

Tant d'expériences merveilleuses m'ont été proposées tout comme des rencontres fantastiques ont jalonné ces dernières années. D'abord, un merci tout particulier à Suzanne Garon, ma directrice de recherche. Merci de m'avoir offert ces possibilités, merci d'avoir discuté avec moi, de m'avoir confrontée et même consolée parfois. La rédaction d'un tel ouvrage demande de sortir de sa zone de confort! Merci également d'avoir pris en considération mon intérêt pour l'enseignement et le partage de connaissances. Le fait d'avoir travaillé auprès de l'équipe de recherche Municipalité Amies Des Aînés m'a apporté autant de rigueur de travail que des moments de folies.

Un autre merci tout particulier à mes partenaires de rédaction, Sabrina et Lotfi. Les cafés partagés en votre compagnie ont certes rendu moins pénibles ces nombreuses heures de rédaction en tête à tête avec mon ordinateur. Également, merci à mes collègues de bureau, Christyne, Nicholas, Nancy et Samuèle, pour vos conseils, vos idées et surtout votre écoute et votre humour. Par ailleurs, nous ne sommes jamais aussi bien entourés que par nos fidèles amis de la maîtrise 2017-2020 et donc un merci particulier à Kevin, Marie-Philippe et Laura.

En terminant, un merci encore plus particulier à ma grand-mère Lise qui m'a soutenue et lue tout au long de ma rédaction. Merci aussi à mon père et mon frère de leur patience lorsque je leur parlais de mon projet avec passion et parfois, répétition. De plus, un sincère remerciement pour les participants de ce projet sans qui, rien n'aurait été possible !

## RÉSUMÉ DU MÉMOIRE

Il est acquis que le vieillissement de la population québécoise amène son lot de problèmes sociaux qui se transpose autant au niveau des juridictions de la province que de celles des municipalités. Néanmoins, depuis 2008, le programme Municipalités Amies Des Aînés (MADA) permet de s'intéresser de plus en plus aux actions locales qui ont pour but de répondre aux défis rattachés au vieillissement de la population (Everingham et al., 2009; Guide MADA-Québec, 2020). Le modèle du vieillissement actif promu par MADA encourage notamment la participation d'ainés dans une optique d'approche participative et de développement des communautés. Ainsi, des aînés peuvent jouer le rôle d'acteurs de changement (AC) dans les réponses apportées aux problèmes sociaux. Dans le cadre de MADA, la responsabilité du changement est partagée entre divers acteurs.

Ce projet de recherche jette un nouveau regard sur le modèle proposé par Komives, Wagner & Associates (2017). La perspective du « *social change model of leadership development* » portée par ces auteurs offre une vision unique de rôles des AC. Le modèle se base sur trois ensembles de valeurs soit des valeurs individuelles, des valeurs de groupe et des valeurs sociales. Mises toutes ensemble, ces valeurs permettent d'atteindre un leadership qui est un processus ciblé et collaboratif, entraînant un changement social (Komive et al., 2017). Ce modèle s'appuie sur deux prémisses. La première stipule que le leadership est la résultante de l'action vers un changement social. Autrement dit, on ne naît pas leader, mais on le devient! La deuxième prémisse, tout aussi importante, est que le changement a comme finalité l'amélioration des conditions sociales. Un changement ne se juge qu'à l'aune de l'amélioration des conditions de vie des communautés.

Cette recherche exploratoire permet de mieux saisir comment la représentation du vieillissement vécu par les participants influence le processus de décisions et la participation dans une expérience de développement des communautés telle que MADA. La question principale du projet de recherche est la suivante : Comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les MADA ?

C'est au travers de trois questions que s'articule le projet de maitre. Dans un premier temps, nous explorons comment les répondants définissent le vieillissement et la vieillesse. Dans un deuxième temps, ces perceptions ont été mises en lien avec le concept de participation citoyenne qui est appuyé par la littérature grise et scientifique. Finalement, nous tentons de mieux comprendre comment les aînés acteurs de changement ont perçu leur leadership dans les MADA et les différents groupes dans lesquels ils se sont impliqués.

Cette recherche exploratoire favorise donc une meilleure compréhension de plusieurs éléments en lien avec la question de recherche principale. La méthodologie exploratoire inspiré de la méthode de la théorisation ancrée permet d'ajuster nos entrevues et d'être en contact avec la réalité de nos participants. Les entretiens semi-dirigés auprès de 12 participants permettent de faire ressortir les caractéristiques des différents types d'implication et d'observer comment la perspective individuelle du leadership s'arrime avec la perspective de groupe et de la communauté pour créer un leadership collaboratif. D'abord, de nos résultats, il importe de rapporter que les participants aînés ne se sentent pas vieux, bien qu'ils réalisent qu'ils vieillissent. Cette perception est importante, car elle démontre que la vieillesse n'est plus seulement vu comme une période d'attente et de repos. Les aînés s'impliquent et participent dans leur communauté. L'exploration de la définition de la participation citoyenne au travers du parcours de vie et du vécu expérientiel d'implication des AC permet donc de mieux préciser notre question principale et les champs d'action des aînés dans leur communauté.

Souvent impliqués dans des organismes qui œuvrent pour la tranche d'âge des aînés, ces derniers sont à la fois dans des domaines sportifs, sociaux, culturels et communautaires. Le cadre théorique du modèle du changement social et du développement du leadership nous aide donc à porter un regard sur les différents aspects pour saisir les valeurs, les buts des AC aînés et comment leurs représentations du vieillissement les conduisent à prendre des décisions qui favoriseront la résolution des problèmes sociaux tels que l'isolement social. Seront-ils plus enclins à développer différentes actions pour permettre aux aînés de demeurer le plus longtemps possible dans leur chez-soi, comme le souhaitent une très grande majorité d'aînés (Ministère de la famille et des aînés, 2008)?

**Mots clés :** Vieillissement de la population, leadership, représentation, vieillesse, groupe, communauté, changement social,

## **AVANT-PROPOS**

Ce mémoire de recherche est présenté en tant qu'exigence partielle à la maîtrise en service social à l'Université de Sherbrooke. Celui-ci s'inscrit dans le projet de recherche Villes amies des aînés du Centre de recherche sur le vieillissement au Centre de santé et de services sociaux et Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS) connu au Québec comme Municipalités Amies Des Aînés (MADA). Le projet MADA, basé sur un modèle de recherche-action, s'active à implanter une démarche participative visant à adapter les milieux de vie aux besoins des aînés (Guide MADA-Québec, 2020). Le programme MADA s'adresse à neuf domaines d'actions soit le transport – mobilité, l'habitat – milieu de vie, la participation sociale, le respect et l'inclusion sociale, la communication et l'information, le soutien communautaire et les services sociaux de santé, les espaces extérieurs et bâtiments, le loisir et finalement, la sécurité. Ce mémoire de recherche s'intéresse à l'un de ces neuf domaines, soit celui de la participation sociale qui comprend notamment la notion de participation citoyenne. La démarche MADA vise la participation citoyenne et le renforcement du pouvoir d'agir des aînés dans toutes les étapes de la démarche des villes amies des aînés, du diagnostic jusqu'à l'autoévaluation. Le programme prône un leadership partagé parmi les acteurs locaux qui font partie du comité de pilotage.

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	ii
RÉSUMÉ DU MÉMOIRE.....	iii
AVANT-PROPOS .....	v
LISTE DES TABLEAUX, ENCADRÉS ET FIGURES .....	ix
FEUILLE D'ACRONYMES .....	x
Introduction.....	1
Chapitre 1 : Problématique .....	4
1.1    Vieillissement de la population .....	4
1.2    Qu'est-ce qu'une démarche Municipalités Amies Des Aînés (MADA) ? .....	6
1.3    Le vieillissement de la population : Survol de l'angle social et individuel.....	10
1.3.1    Le vieillissement individuel.....	11
1.3.2    Le vieillissement social.....	14
1.4. Participer socialement.....	18
1.4.1    Pratiquer sa citoyenneté en tant qu'ainé .....	19
1.4.2    Participation citoyenne dans le contexte de MADA.....	21
1.4.3    Définir le changement.....	23
1.5    Questions et objectifs de recherche.....	24
Chapitre 2 : Cadre Conceptuel.....	28
2.1 Le modèle du changement social et du développement du leadership .....	29
2.1.1    Influence des valeurs individuelles.....	31
2.1.2    Influence des valeurs de groupes .....	34
2.1.3    Influence des valeurs sociales et de la communauté.....	37
2.1.4    Le changement.....	40
Chapitre 3 : Méthodologie .....	45

3.1 Méthodologie retenue .....	45
3.1.1 Revue systématique dans trois banques de données .....	46
3.1.2 Entrevues semi-dirigées .....	50
3.1.3 Recrutement et stratégie d'échantillonnage .....	53
3.1.4 Déroulement de l'entrevue.....	54
3.1.5 Des notes de terrain et rapport d'entrevue .....	58
3.1.6 Journal de bord.....	58
3.2 Analyse des données .....	58
Chapitre 4 : Résultats .....	63
Volet 4. 1 : Explorer les représentations du vieillissement et de la vieillesse .....	65
4.1.1 Le vieillissement comme expérience individuelle et unique sous la perspective sociale .....	66
4.1.2 Le vieillissement comme obstacles à l'inclusion.....	71
4.1.3 Le vieillissement et l'implication.....	76
Volet 4.2 : Explorer la définition de la participation citoyenne.....	80
4.2.1 L'implication des aînés leaders : un projet plus grand que soi .....	80
4.2.2 L'implication des aînés : entre pérennité et relève .....	85
4.2.3 L'implication des aînés : La création d'un réseau et le bris de l'isolement .....	88
Volet 4.3 : Explorer le leadership des agents de changement en questionnant leur rôle ainsi que leur vécu expérientiel dans les MADA.....	92
4.3.1 Les acteurs de changement et le leadership .....	92
4.3.2 Les acteurs de changement et le groupe .....	96
4.3.3 Les acteurs de changement et les buts et missions du groupe .....	100
4.3.4 Les acteurs de changement et la notion de changement .....	101
Volet 4.4 : Autres éléments d'analyses.....	104



4.4.1 Les acteurs de changement et le projet MADA .....	104
Chapitre 5 : La discussion.....	112
5.1 Retour sur les données importantes .....	113
5.1.1 Pertinence scientifique et sociale .....	117
Conclusion .....	123
Références.....	129
ANNEXES.....	136
ANNEXE A : GUIDE D'ENTRETIEN .....	137
A.1 : Grille initiale .....	137
A.2 : Modèle du rapport d'entretien .....	139
ANNEXE B : CERTIFICAT ÉTHIQUE.....	140
ANNEXE C : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT.....	135
ANNEXE D : Outil de collecte et de recrutement.....	141
D.1 Affiche de recrutement.....	141
D.2 Dépliant de recrutement.....	142

## **LISTE DES TABLEAUX, ENCADRÉS ET FIGURES**

### **TABLEAUX**

Tableau 1 – Synthèse des résultats de la recherche documentaire dans trois banques de données

### **ENCADRÉS ET FIGURES**

Encadré 1 – Caractéristiques retenues sur la participation sociale

Encadré 2 – Les prémisses qui guident le MCS

Encadré 3 – Les formes d’engagement civique individuelles

Figure 1 – Le modèle du changement social et du développement du leadership

Figure 2 – Arbre thématique ayant comme origine le participant

**FEUILLE D'ACRONYMES**

<b>CdRV</b>	Centre de recherche sur le vieillissement
<b>CHUS</b>	Centre Hospitalier universitaire de Sherbrooke
<b>CISSS</b>	Centre intégré de santé et services sociaux
<b>CIUSSS</b>	Centre intégré universitaire de santé et services sociaux
<b>INSPQ</b>	Institut national de santé publique du Québec
<b>ISQ</b>	Institut de la statistique du Québec
<b>MADA</b>	Municipalité amie des aînés
<b>MCS</b>	Modèle du changement social et du développement du leadership
<b>MRC</b>	Municipalité régional de comté
<b>MSSS</b>	Ministère de la Santé et des Services sociaux
<b>OMS</b>	Organisation mondiale de la santé
<b>VADA</b>	Ville amie des aînés
<b>VVE</b>	Vieillir et vivre ensemble, chez soi, dans sa communauté, au Québec

## **Introduction**

Le vieillissement de la population touche directement les municipalités et les MRC du Québec (Guide MADA-Québec, 2020). Cette réalité comprend donc plusieurs défis, puisque les aînés d'aujourd'hui souhaitent vieillir le plus longtemps possible dans leur domicile et en santé! C'est dans cette logique que les décideurs de la municipalité sont appelés à passer à l'action afin de réfléchir aux avenues possibles pour intervenir dans différents domaines comme l'habitation, la santé, les loisirs, la participation sociale, l'aménagement urbain et le transport ainsi qu'à intégrer les populations dans le processus. Comme le rappelle le guide Municipalités Amies des Aînés (MADA): « Les municipalités et les MRC demeurent le niveau de gouvernement le plus près des citoyens, donc très proche de leurs préoccupations, et le mieux apte à intervenir pour créer et maintenir un milieu de vie favorable à tous les âges de la vie. » (MADA, 2020, p.3)

L'objet de ce projet de recherche de maîtrise en travail social est la participation citoyenne au sein des MADA et des aînés de la communauté qui sont impliqués et considérés comme leader par les autres aînés. Dans ce mémoire, la participation citoyenne est abordée d'abord comme un devoir du citoyen, mais également comme un certain désir qui se déploie tout au long du parcours de vie. Il est également intéressant de faire le lien avec la réalité du vieillissement qui est dans certains cas, reconnue ou non, auprès des participants. Les aînés leaders que nous avons rencontrés représentent bien l'idée promue par MADA soit de mettre en place une approche participative dans la planification et la mise en œuvre de projets.

Le présent document se divise en 6 chapitres. À la suite de cette introduction, le premier chapitre brosse le portrait de la problématique en abordant les enjeux du vieillissement démographiques en lien avec le vieillissement de la population au Québec. Ensuite, nous explorons davantage qu'est-ce qu'une démarche MADA et comment ce type d'initiative s'articule au sein des municipalités afin de favoriser un vieillissement actif et en santé. Par la suite, l'angle social et individuel du vieillissement sont explorés plus profondément pour finir sur la thématique de la participation citoyenne.

Deuxièmement, le second chapitre présente le cadre conceptuel sur le modèle du changement social et du développement du leadership. Le modèle est présenté en quatre grandes catégories soit l'influence des valeurs individuelles, l'influence des valeurs de groupes, l'influence des valeurs sociales et de la communauté ainsi que le changement social. C'est donc le modèle qui clôt la première partie du projet de recherche. La deuxième partie comprend les chapitres 3 et 4.

Le troisième chapitre se concentre sur la collecte de données. Il permet de mieux saisir la méthodologie exploratoire et inspirée de la théorisation ancrée. Il contient également les éléments retraçant les démarches effectuées pour l'utilisation de la revue systématique dans trois banques de données. Par la suite, le quatrième chapitre est l'occasion de mieux observer les différentes données que nous avons obtenues à la suite de nos douze entrevues semi-dirigées. L'analyse se déroule en quatre volets tous en lien avec un objectif de la recherche ou son contexte de réalisation.

Finalement, le chapitre 5 et la troisième partie aborde la discussion et la conclusion du présent projet de recherche à la lumière des objectifs de recherche, dont plus particulièrement l'objectif principal était que nous désirions mieux comprendre comment les représentations du vieillissement influencent la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les MADA.



## **Chapitre 1 : Problématique**

### **1.1 Vieillissement de la population**

La population mondiale vieillit comme l'indiquent plusieurs données démographiques. En effet, l'espérance de vie s'allonge (Comité sénatorial spécial sur le vieillissement, 2009). En 2009, on comptait déjà plus 700 millions d'ainés à travers le monde (United Nations, 2015), et ce nombre atteindra deux milliards d'ainés en 2050, soit 22 % de la population mondiale. Au Canada, la situation est semblable: la population vieillit également, et rapidement (Yu, Wong et Woo, 2018). Statistique Canada estime d'ailleurs que d'ici 2031, il y aura neuf millions de personnes de plus de 65 ans (Ries, 2010). Cela représentera 25 % de la population canadienne. Le vieillissement de la population est perçu comme étant un phénomène qui sera amené à modifier la société canadienne et cette perception est d'ailleurs partagée par divers gouvernements, chercheurs et intervenants qui travaillent, de près ou de loin, avec une population ainée (Garon et al., 2012a; Comité sénatorial spécial sur le vieillissement, 2009; l'Organisation mondiale de la Santé, 2002). De ce fait, des actions de niveau international guident les orientations des politiques publiques qui influencent aussi les orientations prises à des niveaux décisionnels régionaux et locaux (Paris et al., 2011; Petriwskyj et al., 2014).

Au Québec, entre 2006 et 2011, les personnes âgées de 65 ans ou plus sont devenues plus nombreuses que les personnes de 0 à 14 ans. Ces estimations de Statistique Canada laissent prévoir que la proportion de la population active (personnes âgées de 15 à 64 ans) diminuera de près de 5 % d'ici 10 à 15 ans (Côté et al., 2017). En 2050, le Québec devrait compter avec environ 53 % d'adultes entre 20-64 ans et davantage d'ainés que de jeunes (un peu plus de 27 % contre près de 20%) (Institut de la statistique du Québec, 2015).

Il est possible de voir que, par rapport au reste du Canada, la tendance du vieillissement de la population est à la fois accélérée et amplifiée au Québec (Côté, Savard, & Scarfone, 2017). En effet, le vieillissement démographique est le résultat de l'allongement de l'espérance de vie ainsi que de la baisse de la fécondité (Institut de la statistique du Québec, 2015). « Ce phénomène est une conséquence fondamentale de la transition démographique, qui voit les pays passer d'un régime de forte mortalité et de forte fécondité à un régime de faible mortalité et de faible fécondité » (Institut de la statistique du Québec, 2015, p.2).

En 2002, l'Organisation mondiale de la Santé adopte un cadre d'orientation « Vieillir en restant actif ». Le vieillissement démographique soulève de nombreuses questions aux responsables politiques de différentes échelles (OMS, 2002; Paris et al., 2011; Petriwskyj et al., 2014). Comme l'indique l'OMS dans son cadre d'orientation, « le vieillissement démographique est l'un des plus grands triomphes de l'humanité » (OMS, 2002, p.6). L'Organisation mondiale de la Santé estime « que les citoyens peuvent se permettre de vieillir si les gouvernements, les organisations internationales et la société civile adoptent des politiques et des programmes qui les aident à « vieillir en restant actif » (OMS, 2002, p.6). Toujours selon le cadre d'orientation, vieillir en restant actif implique notamment qu'il faut favoriser la santé, la participation et la sécurité des citoyens âgés. C'est d'ailleurs ce que permettent de faire les villes amies des aînés en gardant les aînés actifs et en santé, le plus longtemps possible (OMS, 2007).

Le vieillissement de la population suscite l'apparition de nouveaux besoins, notamment en matière de transport, de santé, d'habitation et de services sociaux. « Toutes les municipalités sont touchées par le vieillissement de leur population et l'implantation de la démarche Municipalités Amies Des Aînés (MADA) au Québec est le point de départ d'un changement de culture et de mentalité à réaliser afin que les personnes âgées puissent rester plus longtemps chez elles si elles le souhaitent » (Guide MADA-Québec, 2020). La démarche MADA est une démarche qui se veut inclusive, et ce, peu importe l'âge et les capacités des personnes.

Ce projet de mémoire se concentrera sur la participation citoyenne comme étant un champ d'action permettant aux aînés de s'impliquer dans leur ville et d'avoir une voix dans l'implantation ou la continuité d'une démarche MADA. Comme défini dans le guide d'accompagnement pour la réalisation de la démarche MADA (2020) « la participation à la vie sociale constitue un besoin élémentaire des personnes, notamment des aînés. Participer à la vie familiale, communautaire, culturelle, économique et politique de son milieu permet de maintenir des liens et de donner un sens à la vie » (Guide MADA-Québec, 2020, p.25). Cette recherche de maîtrise permet donc de jeter un regard sur le parcours d'implication d'aînés



tout au long de leur parcours de vie, mais surtout sur leur implication dans la démarche MADA ou à des projets en découlant, qui ont été mis en place dans leur ville.

## **1.2 Qu'est-ce qu'une démarche Municipalités Amies Des Aînés (MADA) ?**

La démarche MADA est la version québécoise du programme lancée en 2007 par l'OMS : Villes Amies Des Aînés. Mise en œuvre au Québec en 2008 sous la forme de sept projets pilotes (Garon et Veil, 2011; Garon et al., 2012), la démarche Villes amies des aînés (rebaptisée *Municipalités amies des aînés au Québec*), a rapidement conquis l'ensemble de la province et est, au moment d'écrire ce mémoire, réalisée dans plus de 963 municipalités et municipalités régionales de comté (MRC) (Gouvernement du Québec, 2015; Guide MADA-Québec, 2020). Le cadre préconisé par l'OMS indique que les politiques, les services et les structures qui touchent les environnements bâtis et les sociaux doivent soutenir les aînés et les aider à vieillir en restant actifs (OMS, 2007).

Le guide MADA indique qu'une municipalité MADA ou une Municipalité Régionale de Comté (MRC) MADA « met un frein à l'âgisme; sait adapter ses politiques, ses services et ses structures; agit de façon globale et intégrée; favorise la participation des aînés; s'appuie sur la concertation et la mobilisation de toute la communauté » (Guide MADA-Québec, 2020, p.7). Plusieurs domaines de l'intervention municipale sont ainsi touchés par le vieillissement actif (Garon et al., 2012b). Le programme québécois de MADA se déploie actuellement en neuf champs d'action étroitement liés aux déterminants sociaux de la santé identifiés originalement par l'OMS : habitat- milieu de vie, transport- mobilité, respect et inclusion sociale, participation sociale, engagement social et citoyen, espaces extérieurs et bâtiments, santé et services sociaux, loisirs, et enfin communication et information (Guide MADA-Québec, 2020).

En 2018, Yu et al., reprenaient que l'OMS soulevait l'importance des villes amies des aînés pour aider les gens à rester actif et en santé. En effet, en 2007, l'Organisation mondiale de la Santé a publié le Guide mondial des villes amies des aînés. Ce guide visait notamment à « inciter les villes à mieux s'adapter aux besoins des aînés » (OMS, 2007, p.1). Également, la participation de deux chercheurs du CdRV, Marie Beaulieu et Suzanne Garon, a abouti à la rédaction d'un guide qui a permis de développer le programme MADA au Québec. Le

programme québécois Municipalités Amies Des Aînés est un outil que l'on retrouve au cœur de la politique gouvernementale *Vieillir et vivre ensemble* (Ministère de la Famille et des Aînés et Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2012) ainsi que dans le plan d'action *Un Québec pour les âges* (Secrétariat aux Aînés, 2018).

En 2011, l'OMS affirme la définition suivante des déterminants sociaux de la santé : « les circonstances dans lesquelles les individus naissent, grandissent, vivent, travaillent et vieillissent [...] Elles sont influencées par la distribution de l'argent, du pouvoir et des ressources à l'échelle globale, nationale et locale » (OMS, 2011, p.7). Le concept avait été défini préalablement en 1986 dans la Charte d'Ottawa. Selon le guide du programme de soutien à la démarche des Municipalités Amie Des Aînés, « La démarche MADA vise à aider les municipalités et les MRC à encourager la participation active des aînés au sein de leur communauté et à concrétiser la vision d'une société pour tous les âges » (Équipe de recherche MADA-Québec du CdRV du CIUSSS-CHUS, 2016-2017, p.1). C'est donc au travers des différents champs d'action que se concrétisent des politiques sur le plan provincial, mais aussi municipal pour intervenir sur les déterminants sociaux de la santé. D'ailleurs, les déterminants sociaux de la santé ont une grande incidence pour aider les décideurs publics à améliorer les conditions de vie de leurs concitoyens.

Le programme MADA s'adresse d'abord aux villes, mais aussi aux organismes, aux coordonnateurs et aux acteurs impliqués dans la communauté. Les acteurs décisionnels des villes comme les élus, les agents municipaux ainsi que les représentants d'aînés et les organismes pour aînés peuvent influencer, par leur participation au Comité de pilotage, l'élaboration des choix politiques et des actions publiques locales. La mobilisation des communautés peut permettre aux aînés de prendre une part active dans ce processus (Garon et al., 2012b). D'ailleurs, la mobilisation et la participation des aînés dans des initiatives telles que MADA seraient une des pistes de solution pour lutter contre les défis liés au vieillissement.

Les municipalités ou MRC MADA visent le développement « d'une culture d'inclusion sociale, quels que soient l'âge ou les capacités des personnes visées. Les politiques, les services et les structures qui touchent les environnements bâtis et sociaux sont conçus pour

soutenir les aînés et les aider à vieillir en restant actifs » (Équipe de recherche MADA-Québec du CdRV du CIUSSS-CHUS, 2016-2017, p. 3). Le programme MADA est une démarche en trois étapes qui se veulent chacune préalables à la suivante.

Dans un premier temps, la municipalité doit mettre en place un comité de pilotage. Sa tâche est d'abord la réalisation d'un diagnostic social. Le comité devra faire un diagnostic des besoins du milieu en se basant sur l'expérience des aînés du milieu sur ce qui est problématique et les changements qui devraient être apportés (Équipe de recherche VADA-Québec, Carrefour « Action municipale et familles. » et Secrétariat aux aînés. 2014). C'est sur la base de ce diagnostic que le comité de pilotage élaborera son plan d'action et l'implantera par la suite (Équipe de recherche VADA-Québec et al., 2014). Le comité de pilotage se compose généralement d'un conseiller municipal, des services municipaux, des organismes communautaires, des associations et organismes paramunicipaux, des organismes publics, des organismes privés ainsi que d'au moins deux citoyens aînés et un organisme aîné (Viriot-Durandal, Moulaert, Scheider, & Garon, 2018; Équipe de recherche VADA-Québec et al., 2014). Dans le cas du présent projet de recherche, nous nous intéresserons aux aînés qui ont pris part, à une étape ou une autre de la réalisation d'une démarche MADA, et qui y ont exercé un rôle de leadership.

Le programme MADA peut être qualifié comme une intervention basée sur le milieu (Place-Based Approach) (Goudreault, 2019). En effet, le programme MADA vise des territoires précis, soit les municipalités, et chaque intervention est adaptée en fonction du territoire. Le programme s'attaque à des problématiques complexes et multiples qui sont exprimées par les aînés sur ce territoire et qui visent les déterminants sociaux de la santé. Il faut savoir que le processus de mise en œuvre d'une MADA passe par deux approches qui sont au centre de la mise en œuvre de la démarche. En effet, MADA découle à la fois du planning social communautaire et d'un processus de recherche. Le programme s'appuie sur l'approche du développement des communautés et sur l'approche participative (Garon, Paris, Beaulieu, Veil et Laliberté, 2014; Garon, Beaulieu, Paris, Veil et Laliberté, 2013). Bien que ces approches soient distinctes, elles sont interreliées.

Garon et al., (2012a, p.140) rappellent que le développement des communautés constitue une approche très répandue autant avec la recherche participative que dans la pratique terrain. Le développement des communautés peut être vu comme étant « un processus de coopération volontaire, d'entraide et de construction de liens sociaux entre les résidents et les institutions d'un milieu local. Ce processus vise l'amélioration des conditions de vie sur les plans social, culturel, économique et environnemental » (Mercier, Bourque et St-Germain 2009, p.22). Ainsi, dans le cadre du programme MADA, le développement des communautés peut servir de moteur à l'action collective et suscite l'engagement d'individus et d'organismes locaux concernés par une situation qu'ils souhaitent transformer en se regroupant (Ninacs, 2008 dans Garon et al., 2012a). De plus, le processus d'amélioration des conditions de vie fait écho aux déterminants sociaux de la santé mis de l'avant par l'OMS (2007). Finalement, le développement des communautés dans le cadre de MADA agit comme un ancrage territorial : c'est-à-dire qu'il constitue un moteur pour l'action collective (Bourque, Comeau, Favreau, & Fréchette, 2007 dans Garon et al., 2013). La ville devient donc le lieu à privilégier pour l'ensemble des acteurs impliqués dans la démarche.

Ensuite, comme autre pilier du programme MADA, on retrouve l'approche participative. Pour cette dernière, il est possible de retenir certaines caractéristiques importantes notamment que cette approche transpose un désir d'impliquer les aînés, ainsi que les organismes et organisations qui sont dédiés aux aînés (Garon et al., 2012b). Une grande place est laissée aux acteurs dans l'approche participative. En effet, ce sont eux qui connaissent leur réalité. Il est souligné que cette dernière approche s'inscrit dans une lignée qui vise à redonner à la communauté une place prépondérante dans les solutions aux différents problèmes sociaux. Redonner une place principale aux acteurs ne sert pas à délester l'État de ses responsabilités, mais vise surtout à mieux saisir toute la dimension sociale de certaines problématiques. Garon et al. (2012a) souligne toutefois qu'il vaut mieux éviter de faire porter le poids des changements sociaux essentiellement sur les individus.

L'intérêt que les aînés portent aux droits et à la participation citoyenne dans les systèmes collectifs leur permet de développer un sens des responsabilités sociales, une capacité à se mobiliser et à se transformer en acteurs pour un changement des conditions de vie (Brusque-

Drouin, 2000 dans Morin, 2007). L'implication des aînés, leur participation sociale et leur engagement citoyen vont au-delà des besoins sociaux... En bref, la réalisation d'une démarche MADA comprend notamment un travail avec les élus des municipalités et des aînés engagés qui œuvrent de concert à la réalisation, l'implantation ou la continuité de la démarche MADA dans le but d'améliorer leur communauté (Garon et al., 2012a).

### **1.3 Le vieillissement de la population : Survol de l'angle social et individuel**

Le vieillissement des populations constitue un défi social non seulement à l'échelle nationale, mais également aux échelons régionaux et locaux. On peut déjà voir des initiatives telles que la démarche MADA prendre place au niveau local afin de répondre aux défis qu'apporte le vieillissement. Toutefois, le concept du vieillissement est perçu de manière ambivalente par les décideurs publics. En effet, tantôt un levier de développement économique et social, tantôt un fardeau social. On peut se demander comment les singularités de la vieillesse individuelle ou de la vieillesse sociale viennent influencer sur les orientations et programmes politiques (Mallon, 2014).

De prime abord, il a été établi précédemment que le vieillissement de la population entraînera une multitude de changements dans la société québécoise. Les représentations sociales de la vieillesse sont multiples et elles transforment notre manière de percevoir les aînés (Dictionnaire de sociologie, 1999). Il en est de même pour leur influence sur nos rapports sociaux. Selon Guillemard (2014), les rapports entre la vieillesse et les sociétés se sont développés autour de trois axes politiques. D'abord, on retrouve un enjeu de *vieillesse comme droit à la retraite*, ensuite *la vieillesse comme mode de vie* et finalement *la vieillesse comme niveau et mode de participation du groupe âgé à la production* (Guillemard, 2014). Pour mieux comprendre le concept du vieillissement, il importe de « saisir les définitions sociales de la vieillesse, ses conduites et ses représentations ainsi que les politiques de sa prise en charge » (Guillemard, 2014, p.23). Pour cerner comment on traite la vieillesse dans les politiques et dans les conceptions sociales et individuelles, la recherche nous permet de saisir les conceptions de l'âge et les définitions de la vieillesse qui sont impliquées dans la formation de politiques publiques. Le présent chapitre se divisera donc en deux sections : les représentations d'une vieillesse individuelle et les représentations d'une vieillesse sociale.

Le contexte québécois du vieillissement a rapidement été abordée dans la première partie de la problématique. En fonction du premier axe, on comprend donc que le vieillissement de la génération des baby-boomers entraînera un bloc de départs à la retraite et que cette vague de nouveaux retraités pourrait amener des défis qui altéreront le fonctionnement général de la société au niveau économique. Ou encore, elle pourrait servir de leviers d'action pour la société (Charpentier et al., 2010; Mallon, 2014 ). De plus, il a été mentionné précédemment que l'espérance de vie est en continuelle augmentation, bien que l'on commence à atteindre une limite d'âge. En effet, les conditions de vie actuelle permettent dorénavant une vie plus active et en meilleure santé pour une plus longue période (Institut de la statistique du Québec, 2015; Arbuz, 2007; Guide MADA-Québec, 2020; Carrière, Marier, Purenne et Galarneau, 2014). En écho à ces constats, on retrouve dans le 2<sup>e</sup> axe un débat entre une prise en charge sociale d'un vieillissement versus un vieillissement actif et en santé. Ainsi, il ne s'agit plus de vivre longtemps, mais plutôt de vieillir en santé. Finalement, le 3<sup>e</sup> axe représente les conflits intergénérationnels entre la prise de retraite et la notion de productivité sociale. En effet, l'allongement de l'espérance de vie indique qu'il y a une augmentation significative de la période de vie où les gens qui vieillissent se sentent en bonne santé et pleins d'énergie et désirent participer à la société (Morin, 2007).

### **1.3.1 Le vieillissement individuel**

Premièrement, le vieillissement apparaît comme une expérience unique (Grenier et Ferrer, 2010). On définit le vieillissement comme étant le fait de devenir vieux, ou encore de prendre de l'âge. Le vieillissement est à la fois structurel, biologique, relationnel et personnel (Grenier et Ferrer, 2010). Notons également que les positionnements sociaux sont indissociables du concept de vieillissement. Ainsi, comme l'indiquent Riley, Foner et Waring (1988 dans Caradec, 2012, p.6), les individus avancent en âge, ils progressent dans la succession de strates d'âges et c'est cela que l'on nomme le processus du vieillissement.

Toutefois, en comparaison avec le processus du vieillissement, comment peut-on définir la vieillesse? La vieillesse désigne plutôt une période de la vie humaine. Selon le dictionnaire Larousse, « la vieillesse est une période de la vie qui se caractérise par la diminution des forces physiques et le fléchissement des facultés mentales. C'est un temps de la vie qui est

caractérisé par le ralentissement des activités biologiques (sénescence) ». En revanche, nous souhaitons amener une certaine nuance à cette définition. En effet, Grenier et Ferrer (2010) soulèvent qu'il existe en fait plusieurs parcours de vie qui viennent influencer la vieillesse. La perspective du parcours de vie permet de mieux tenir compte de la diversité des parcours, notamment en termes de santé, d'expérience, d'événements historiques, etc. (Grenier et Ferrer, 2010).

Il est ainsi possible de résumer que la vieillesse et le vieillissement sont des concepts semblables, complémentaires, mais très différents l'un de l'autre. D'un point de vue sociologique, la théorie de la stratification selon l'âge proposé par Riley, Foner et Waring (1988 dans Caradec, 2012, p.6) permet de poser ceci comme caractéristiques :

- Dans une société donnée, l'existence se trouve découpée en strates d'âge;
- Les individus nés au cours d'une même période forment une cohorte ou une génération (voit le monde de la même manière, ont vécu des événements semblables qui ont forgé leur vision du monde);
- Lorsque les individus avancent en âge, ils progressent dans la succession de strates d'âge : c'est cela le processus du vieillissement.

En plus de ces trois points, Caradec (2012) distingue trois objets d'étude pour le concept sociologique de la vieillesse. Premièrement, l'étude des strates d'âge de la vieillesse s'intéresse à la construction sociale de ce moment de la vie ainsi qu'aux représentations sociales qui lui sont associées. Deuxièmement, l'étude de la tranche de la population que constituent les personnes âgées permet de travailler sur une description de ce groupe d'âge et de s'interroger sur la spécificité et la présumée homogénéité de ce groupe. Troisièmement, étudier le vieillissement individuel se situe sur le plan microsociologique. Étudier le niveau microsocial de la vieillesse permet de s'attarder davantage aux transformations du rapport au monde ainsi qu'à l'avancée en âge depuis le moment de la retraite (65 ans au Québec), jusqu'à la mort.

Ceci mentionné, il est possible de voir que, de nos jours, il y a une coupure dans cette vision unique d'une vieillesse qui dépérit. Désormais, il s'agit plutôt d'une vision d'un continuum de la vieillesse qui prend la place de cette vision unique de la sénescence. Les gens âgés peuvent désormais être perçus comme étant à un *moment* de leur parcours. De plus, bien que définir la vieillesse puisse être ardue lorsque l'on considère la multitude des expériences de

parcours, on voit apparaître certains éléments dans le discours des gens âgés : « La vieillesse est une période s'inscrivant en continuité avec les périodes antécédentes dans la vie des gens. En fait, cette continuité repose sur les activités et les implications des aînés. » (Paris, 2015, p.157). On pourrait ainsi constater que la perception de « l'âge » et du processus de vieillissement est beaucoup plus personnelle, subjective et fluide que la simple association d'âge chronologique (Grenier et Ferrer, 2010).

Considérant ce qui vient d'être développé plus haut, la vieillesse est plutôt une question d'attitude. La vieillesse individuelle s'installe au travers des sensations, des images, des idées et des émotions (Lalande, 2006). De plus, la reconnaissance de son propre vieillissement est dépendante de plusieurs dimensions. D'abord, on peut penser que la manière de se définir peut osciller entre deux pôles d'un continuum soit le fait de « se reconnaître vieux » ou encore de refuser de l'être (Caradec, 2003). Ceux qui s'identifient comme « non vieux » ont le sentiment qu'il existe une continuité entre ce qu'ils sont aujourd'hui et ce qu'ils ont été durant leur vie (Caradec, 2003). En contrepartie, les gens reconnaissent et acceptent généralement le fait qu'ils se sentent vieillir. Toutefois, cela ne veut pas dire qu'ils se reconnaissent « vieux ». Comme l'illustrent Billaud et Brossard (2014), les gens associent, plus souvent qu'autrement, le fait d'être vieux à des incapacités.

Ensuite, « bien que la reconnaissance d'un seuil d'âge chronologique soit largement répandue dans la définition du groupe des personnes âgées, il s'avère que les aînés eux-mêmes ne se réfèrent guère à un groupe social basé sur l'âge » (Paris, 2015, p. 219). Il est également apparu, lors de l'étude sur la reconnaissance sociale de la vieillesse et des aînés menée par Paris (2015) qu'il existerait une différence dans l'utilisation des mots « vieux » et « aînés ». En effet, on pourrait sentir qu'il existe une connotation négative au terme « vieux », puisque les aînés interviewés dans le cadre de l'étude sur la reconnaissance pouvaient notamment se reconnaître aînés sans se reconnaître vieux. « La vieillesse fait référence à l'expérience personnelle et singulière d'être âgé, de même qu'aux représentations sociales et culturelles liées à cette période de la vie » (Paris, 2015, p. 212). « La distinction qui se fait à partir de l'âge – c'est-à-dire l'âge chronologique – est un mauvais indicateur de la vieillesse,



puisque'il uniformise une expérience qui est profondément ancrée dans la particularité et la singularité des aînés » (Caradec, 2001, p.196).

Finally, it is possible to summarize what precedes by mentioning that it is not the chronological age that makes a person « old ». It appears that aging is a very personal process, proper to each individual. Moreover, we know that the general health status related to age influences the degree of participation and this aspect will be important to consider for the rest of our project (Paris, 2015; Bukov, Maas et Lampert, 2002). In the framework of our research, we will study justly the very subjective process of aging and its representations while referring to the context of MADA which promotes at the same time a participatory approach and the development of communities.

### **1.3.2 Le vieillissement social**

The fact of conceiving aging as socially constructed shows how the boundaries (p. ex., chronological age) and the expectations (p. ex., retirement) associated with aging are created, maintained and reproduced in our society (Grenier et Ferrer, 2010). This also shows that the individual vision of aging is in interaction with the social vision of aging and the representations that we have of it. Life stages are also another way of identifying if someone is « old ». The concept of « life stages » is easier to understand when one links it directly with significant events or social roles that individuals experience throughout their life course. For example, at the adult age, people leave studies to go towards the phase of active work, having children, etc. The life course is defined as follows : « [the perspective of the life course] is a dynamic perspective, it emphasizes the interactions between biographical time, social time and historical time » (Lavoie, cours 4, 2018, p.77).

Also, even though several theories of development tend to leave old age for last, it is often and traditionally associated with social roles of retirees or grandparents (Grenier et Ferrer, 2010). A few years ago, old age was presented as a period of reflection accompanied by a physical and cognitive decline. Today, in 2019, reducing old age to retirement is a simplistic and inaccurate shortcut. In

effet, décrire la retraite comme étant une seule réalité possible peut s'avérer complexe lorsque l'on considère la multitude de parcours de vie possible. Il existe dorénavant une multitude de parcours et le fait que la vieillesse est un processus soumis à de multiples réalités témoigne d'une panoplie de possibilités pour vivre sa retraite et sa vieillesse (Hébert, 2019; Caradec, 2012).

Comme nous l'avons énoncé plus tôt, les rapports entre la vieillesse et les sociétés se sont développés autour des trois axes politiques suivant : *vieillesse comme droit à la retraite, la vieillesse comme mode de vie et la vieillesse comme niveau et mode de participation du groupe âgé à la production* (Guillemard, 2014). Ainsi, à l'instar de Guillemard, nous reprendrons ces trois axes politiques dans le but de mieux saisir la problématique du vieillissement de la population au Québec. Ensuite, il est important de nuancer que notre définition de la notion de « production » se différencie un peu de celle de cette auteure. En effet, nous entendons cette notion comme étant plus que la participation à une production de richesse. Dans le cadre de cette recherche, la production peut également rejoindre la notion de bénévolat au sens large. C'est-à-dire que le bénévolat et les autres formes de participation citoyenne peuvent contribuer à la création de liens sociaux qui font partie de la richesse collective.

Selon Carrière, Marier, Purenne & Galarneau, (2014), depuis les années 1980, le but de la retraite était de la prendre le plus tôt possible pour pouvoir « profiter » de la vie. Selon la base de données sur la longévité canadienne, en 1921, un Québécois de 65 ans pouvait espérer vivre encore 13,1 ans. En 1975, cette espérance a bondi à 18,7 ans puis à 21,8 ans en 2011 (Carrière et al., 2014, p.170). Ainsi, avec l'augmentation de l'espérance de vie, la retraite est un moment où les adultes âgés disposeraient de beaucoup de temps pour s'adonner à une gamme d'activités récréatives et sociales de leur choix (cours de peinture, sorties organisées, activités de mise en forme, bénévolat, etc.). Dans le domaine des sciences politiques, on attribue notamment une partie du pouvoir gris au temps disponible qu'ont les aînés pour faire pression sur leurs représentants (Wiebe, Séguin, Apparicio & Billette, 2018). De plus, il est bien ancré dans les mythes que l'équation « retraite = bénévolat » est inévitable (Castonguay, Fortier, Sévigny, Carbonneau & Beaulieu, 2018). Cette pression à participer socialement est

non seulement exercée par les pairs, mais aussi par les organismes communautaires et ceux de loisirs. En effet, plusieurs de ces organismes fonctionnent essentiellement sur l'action bénévole. C'est ainsi qu'on recoupe la vieillesse comme niveau et mode de participation du groupe âgé à la production, mais également la vieillesse comme mode de vie.

En effet, le moment où les aînés quittent le milieu de l'emploi pour entrer dans la période de la retraite ramène l'idée que les aînés sont un levier d'action pour la société (Charpentier et al., 2010; Mallon, 2014). Durant cette période, les aînés peuvent choisir de faire des activités qui peuvent être axées sur des loisirs comme participer à des activités sociales, voyager, voir des proches, faire des emplettes, faire des passe-temps (Pettigrew, Mizerski, & Donovan, 2005). Cependant, une partie de leur temps servira aussi à la participation sociale « productive » selon la typologie de Raymond et al. (2015), telle que l'appartenance à des organisations non gouvernementales comme bénévole (Raymond et al., 2015). D'ailleurs, le groupe d'âge des personnes âgées est celui qui offrent le plus grand nombre d'heures de bénévolat par année au Québec (Grenier, 2012). Malgré ces données, le bénévolat ne semble pas être l'avenue de choix pour l'ensemble des aînés (Grenier, 2012). D'une part, nous savons que les personnes âgées de 55 ans et plus consacrent davantage d'heures au bénévolat que les personnes d'autres tranches d'âge (Castonguay et al., 2018), mais ce sont souvent les mêmes qui s'impliquent (Paris, 2015).

D'autre part, l'apport social des aînés est non négligeable dans notre réalité québécoise. En effet, autant par leur nombre que par leur disponibilité, la participation des aînés a une contribution importante à la vie sociale (Raymond, Castonguay, Fortier et Sévigny, 2018). La participation sociale est souvent perçue comme étant « une notion positive, vibrante, pourvoyeuse d'un rôle et d'une légitimité sociale pour les aînés » (Raymond et al., 2018, p.205). D'ailleurs, depuis les années 1990, la présence du modèle du vieillissement actif est de plus en plus répandue et la participation sociale est dorénavant au cœur d'un parcours souhaité du vieillissement (axe 2). Poser la participation sociale des aînés comme un comportement individuel et responsable amène à personnaliser les trajectoires participatives (Raymond et al., 2018). De plus, selon l'OMS (2002), être engagé et participer socialement

dans la vie politique, sociale et économique est considéré comme un déterminant de la santé des aînés qui favorisent un vieillissement actif et santé.

L'arrivée à la retraite d'un nombre significatif de citoyens aînés ayant, comme nous l'avons vu précédemment, la possibilité de participer socialement amène un avantage majeur autant pour la société que pour les aînés. En effet, la participation sociale et citoyenne des aînés à travers leur bénévolat et leur implication permet de cerner directement les besoins de la population aînée et d'opérer sur les déterminants sociaux de la santé qui touchent cette tranche de la population. La participation sociale peut être perçue comme étant un moyen pour les personnes âgées d'exprimer leurs points de vue sur des problèmes les concernant, en particulier les problèmes de la vie quotidienne et les services (Petriwskyj et al., 2014).

Ensuite, une analyse documentaire réalisée par Raymond et al., (2008) sur la définition et les caractéristiques de la participation sociale soulève que : « la participation sociale offre des possibilités de donner du sens à sa vie, de développer des appartenances et d'exercer un rôle social à une étape de la vie – la vieillesse – marquée par plusieurs changements et pertes » (Raymond et al., 2008, p. V). Plusieurs études examinées dans l'analyse documentaire montrent les effets positifs de la participation sociale sur la santé et le bien-être des aînés (Raymond et al., 2008). Il existe une multitude de facteurs psychologiques, cognitifs, sociaux et physiques qui pourraient expliquer les notions bénéfiques de la participation sociale. Par exemple, nous savons que la participation sociale implique une interaction avec les autres dans la société. De plus, cette interaction peut avoir plusieurs effets positifs sur la santé, notamment parce qu'elle peut être attribuée entre autres aux interactions sociales qui naissent de cette participation. L'effet bénéfique du bénévolat des aînés auprès des personnes vulnérables et isolés a pour résultats de créer des relations sociales qui sont significatives. Le manque de relations sociales représente un plus grand facteur de risque pour la santé et sur la mortalité que l'obésité et la sédentarité (Holt-Lunstad, Smith, & Layton, 2010).

Vos, Ocampo et Cotiez (2008) vont dans le même sens en mentionnant que par leur participation, les aînés ont le potentiel d'influencer politiquement, économiquement et socialement la société de façon plus importante. Les aînés pourront remplir ce rôle à

condition que l'on s'assure que la population puisse vieillir en sécurité, conserver sa dignité et participer à la communauté en tant que citoyens à part entière (OMS, 2002).

#### **1.4. Participer socialement**

Comme nous venons de voir précédemment, les aînés participent individuellement à la société, ce qui leur permet de continuer à exercer un rôle social. Toutefois, leur état de santé peut influencer leur participation à différents niveaux. Généralement, la vieillesse et la retraite amènent une ouverture sur une nouvelle phase de vie (Raymond et al., 2008). En revanche, l'âge de la retraite est devenu un marqueur important du processus de la retraite : en effet, cette dernière n'est plus tributaire de l'état de santé contrairement à ce qu'elle était à ses débuts. Il est donc vraisemblablement que la santé est un facteur déterminant de l'implication, tout comme le genre. « La différence entre la participation des hommes âgés et des femmes âgées a été souvent identifiée dans la littérature » (Paris, 2015, p.131).

Par ailleurs, il est possible d'observer que les finalités et les objectifs sociaux d'une participation sociale et citoyenne passent par la participation et la démocratie. Au niveau local, la participation directe des citoyens se réalise davantage à travers des associations et des regroupements comme les mouvements de défense et de reconnaissance des droits sociaux, agir sur les politiques, les structures et les normes sociales en vue de les transformer (Mercier et al., 2009). Les aînés ont, la plupart du temps, un intérêt pour participer aux processus décisionnels au sein de la municipalité. Par exemple, par leur bénévolat, ces derniers permettent de combler plusieurs besoins dans la communauté et la part de personnes âgées qui font du bénévolat est importante en comparaison aux autres tranches d'âges de la population (Grenier, 2012). De plus, les différents paliers de gouvernements encouragent les initiatives de partages de compétences, d'expériences et de temps que les personnes âgées offrent à la communauté.

Dans ce mémoire, la définition du concept de la participation sociale retenue se base entre autres sur celle énoncée dans le guide MADA, mais également sur une recension des multiples définitions de la participation sociale menée par Larivière (2008). Nous avons choisi de considérer les points saillants relevés par Larivière afin de bonifier et mieux cerner les différents aspects du concept de participation citoyenne qui nous guideront dans nos

futures analyses. Ainsi, la recension de Larivière (2008) nous permet de ressortir trois caractéristiques récurrentes du concept de participation sociale :

### **Encadré 1 – Caractéristiques retenues sur la participation sociale**

#### **Caractéristiques retenues**

1. « La participation implique une action de la part de l'individu;
2. Le volet social du concept implique que cette action apporte une contribution à d'autres personnes, ou que la personne s'actualise au travers de ces activités;
3. Les dimensions micropersonnelles telles les relations avec la famille et les amis et la dimension macro-collective (travail, implications communautaires) [sont présentes] » (Larivière, 2008, p.114).

Également, comme le définit le nouveau guide de MADA (2020), « la participation sociale est constituée par toute activité bénévole qui se concrétise grâce à des opportunités de créer et maintenir des liens sociaux auprès de personnes âgées ou d'autres groupes sociaux qui sont en situation de besoin » (Guide MADA-Québec, 2020, p.24). La notion de participation sociale comprend également l'engagement citoyen. Il est possible de situer l'engagement citoyen dans un cadre bénévole. Les activités sont alors axées vers une cause sociale ou encore un changement social. De plus, rappelons que selon l'OMS (2002), être engagé dans la vie politique, sociale et économique est considéré comme un déterminant de la santé des aînés.

#### **1.4.1 Pratiquer sa citoyenneté en tant qu'ainé**

Maintenant que nous avons énoncé les bases de notre concept de participation sociale, nous voulons développer la notion d'engagement citoyen en passant par le concept de la participation citoyenne. Thibault, Lequin et Tremblay, (2000 dans Mercier et al., 2009) définissent la participation citoyenne ainsi : « l'exercice et l'expression de la citoyenneté active et engagée [se présente] sous trois dimensions : la participation politique au processus électoral; la participation démocratique (publique) aux débats dans l'espace public; la participation sociale ou civique aux instances de base de la société civile, par l'action des mouvements sociaux et associatifs au plan macrosocial ou des communautés locales »

(Thibault et al., 2000 dans Mercier et al., p.3). Le chevauchement de ces niveaux indique donc que la notion de participation sociale est incluse dans la participation citoyenne.

Mercier et al., (2009) indiquent qu'il peut y avoir une forme minimale de participation citoyenne qui est l'exercice du droit de vote. La forme minimale peut aussi comprendre des engagements individuels et collectifs qui visent une certaine transformation sociale du milieu et de la société. Ce concept peut également s'étendre à des processus décisionnels concernant autant le niveau local que le niveau national. Finalement, la participation citoyenne peut, selon les trois dimensions d'engagement, correspondre à l'insertion des gens dans des projets communautaires ou même à des projets individuels qui pourraient profiter à la communauté.

Les formes de la participation citoyenne peuvent être de dimensions **politiques, démocratiques, civiles ou sociales** (Mercier et al., 2009). Ce qui différencie les trois dimensions de la participation citoyenne, ce sont les objectifs de ces dernières. Dans un premier temps, la **participation politique** a pour objectif d'exercer un pouvoir direct ou indirect et elle se transpose en déléguant un pouvoir entre les mains d'élus ou de représentants mandatés. Dans un deuxième temps, la **participation démocratique** a pour but de prendre part aux débats publics, d'intervenir en communautés à travers les instances locales institutionnelles ou autonomes. Elle s'incarne en partageant le pouvoir politique entre les élus et les institutions ainsi que les citoyens. Finalement, **la participation sociale (ou civile)** a pour visée de transformer les politiques, les normes et les structures sociales, au plan macro et à l'échelle des communautés locales. Elle s'illustre, par exemple, par l'engagement auprès d'organismes de défense et d'accès aux droits sociaux.

Une autre étude menée par Serrat et Villar (2019) permet aussi de statuer que traditionnellement, la participation politique des aînés s'est ancrée sous le concept d'engagement civique (Berger, 2009 dans Serrat et Villar, 2019). Selon nos précédentes définitions, l'engagement civique serait compris dans notre concept de participation citoyenne. Ainsi, de l'étude de Serrat et Villar (2019), il ressort d'abord que la participation dite « civique » comprend les activités réalisées individuellement (par exemple, voter ou donner de l'argent pour des causes ou des organismes), collectivement (par exemple, participer à des mouvements sociaux, à des organisations non gouvernementales ou des

organisations politiques). Et puis, dans un deuxième temps, cette dernière peut principalement viser à aider les autres ou à résoudre un problème communautaire, sans manifestation ou intention politique (ce que ces auteurs nomment la participation sociale). Finalement, on peut viser explicitement à avoir un impact dans les processus décisionnels politiques et ce qu'on appelle la participation politique (Serrat et Villar, 2019), ou dans le cas de notre mémoire, la participation citoyenne.

#### **1.4.2 Participation citoyenne dans le contexte de MADA**

Transférer les nombreux concepts que nous venons de survoler dans le contexte des MADA peut sembler complexe à première vue. Toutefois, les différents éléments tels la vieillesse, la participation sociale et citoyenne ainsi que le contexte de mise en place des MADA permettent de faire ressortir un élément important imbriqué dans tout ce processus : les leaders aînés des communautés MADA. En favorisant la pleine intégration des personnes âgées dans les domaines économiques, sociaux et politiques, il y a plus de chance que les aînés se sentent concernés et désirent prendre part aux décisions qui les concernent. C'est pourquoi il est intéressant de s'intéresser non seulement à la participation citoyenne des leaders dans les MADA, mais également à la manière dont leur propre vieillissement vient influencer cette participation citoyenne.

En effet, comme nous l'avons vu précédemment, le programme MADA se base sur des approches de participation citoyenne et de développement des communautés. Selon le guide de référence MADA (2020), l'engagement citoyen dans la vie démocratique contribue à développer des communautés fortes et dynamiques (Guide MADA-Québec, 2020). La participation sociale et politique des aînés, notamment dans une instance tel un conseil municipal, répond à certaines orientations proposées dans la déclaration politique et le plan d'action international de Madrid sur le vieillissement, ainsi que dans le guide de l'OMS (Plouffe & Kalache, 2011; OMS, 2002). De telles orientations facilitent la création d'environnements favorables à la participation citoyenne pour les aînés.

Selon les orientations du programme MADA, la ville est le lieu d'appartenance pour les acteurs aînés impliqués dans la démarche MADA. De plus, le programme permet la participation de l'ensemble des acteurs de la société civile, de l'administration publique et



municipale ainsi que du politique (Garon et al., 2012b). Cette manière de fonctionner donne accès à plusieurs niveaux de décideurs publics. Il reste important de mentionner que la contribution à la société peut se faire de plusieurs manières. L'implication dans une démarche MADA n'est pas la seule option.

En effet, il a été soulevé que les aînés veulent faire partie de projets qui sont concrets et qui font partie de leur « nouvelle phase de vie », soit celle de la retraite (Raymond et al., 2008). La vieillesse, la retraite et les préoccupations autour de certains enjeux dont l'état de santé sont toujours omniprésents, et ce, même lorsque l'on désire s'impliquer et participer socialement. Il reste difficile de saisir précisément le sens et le rôle de la vieillesse dans la sphère de la participation citoyenne.

À la retraite, il semble que les aînés aient plus de temps pour s'investir dans ce nouveau type de participation qui prend la forme de participation citoyenne à différents niveaux. Le rapport de Mercier et al., (2009) indique que les pratiques de leadership et de citoyenneté visent à « démocratiser la vie publique, renforcer les processus de participation citoyenne et le leadership communautaire, dynamiser les collectivités et revitaliser le tissu social et économique, mobiliser les acteurs dans des approches de développement juste, équitable et durable » (Mercier et al., 2009, p. 37). Le fait de conserver des occupations et de se sentir accompli a des impacts positifs sur les anciens travailleurs (retraités) (Goudreault, 2019; Raymond et al., 2008). Ainsi, comme nous venons d'expliquer, le concept de retraite est un concept-clé dans l'analyse de la problématique de la participation citoyenne des aînés.

Des recherches ont démontré que la participation citoyenne aux derniers stades du cycle de la vie qui se fait par l'implication dans la politique est liée à plusieurs éléments (Verba et al., 2003; Pacheco et Plutzer, 2009 dans Serrat et Villar, 2019). En effet, les origines d'une participation citoyenne et politique peuvent être retraçables jusqu'à l'enfance. Ces participations sont influencées notamment par les relations socioéconomiques et les ressources politiques des parents, ainsi que les connexions de la famille et de la communauté et les antécédents de classe sociale (Serrat et Villar, 2019). Aussi, il est bien entendu que la trajectoire de participation citoyenne et politique dans les organisations peut être influencée par les événements de la vie et les transitions vécus. Les facteurs relevés dans Serrat et Villar

(2019) sont notamment l'âge, la cohorte d'appartenance, les influences extérieures positives ou négatives, ainsi que les événements et contextes professionnels et familiaux.

Comme nous venons de le voir, les motivations de participation des aînés sont influencées par divers facteurs. Petriwskyj et al. (2013), rapportent que les aînés participent surtout pour la possibilité de recevoir des mises à jour et des informations, découvrir ce qui se passe dans leur région et obtenir les dernières nouvelles sur la politique et la planification dans leur ville. Ce sont donc des facteurs essentiels pour comprendre la motivation à la participation citoyenne des personnes âgées. Selon les analyses de l'étude de Petriwskyj et al., (2013), les données obtenues auprès de 252 participants indiquent que ce sont les variables de l'information et celles de la contribution qui influencent le plus la motivation à la participation citoyenne. De plus, une autre variable importante est le fait d'avoir le sentiment de donner et de recevoir. En effet, cet échange permet une dynamique qui favorise la participation citoyenne, car les aînés peuvent d'une part être informés, et d'autre part, contribuer à la communauté. Dans le contexte de notre recherche, contribuer à la communauté, c'est également contribuer à changer la communauté. La prochaine section permet de mieux définir le concept du changement par la contribution à la société.

### **1.4.3 Définir le changement**

Sur le plan organisationnel, Collerette, Lauzier & Schneider (2000), nous proposent la définition suivante du concept du changement : « Toute modification relativement durable dans un sous-système de l'organisation, pourvu que cette modification soit observable par ses membres ou par les gens qui sont en relation avec ce système » (Collerette et al., 2000a, p.3). L'implantation d'un changement met en cause des rapports d'influences et c'est pourquoi l'un des enjeux majeurs pour le leader demande de constituer ou de conserver une masse critique de « supporteurs » tout au long du processus. Les leaders sont considérés comme des acteurs de changement dans le cadre de notre recherche.

Il est possible de définir l'agent de changement comme étant le responsable du changement : c'est celui qui le soutient et le provoque. C'est un individu « idéal, précieux, qui se trouve à tous les échelons de la hiérarchie et même à l'extérieur [du groupe] » (Mreiden, 2003, p.1). Sa tâche réside à définir sa vision envers la stratégie du changement, il est actif et désireux

de progresser. L'acteur de changement possède la faculté d'alimenter les débats et d'être à l'écoute des autres. Ce dernier est également appelé à anticiper le changement, valoriser les ressources existantes pour réagir plus rapidement, s'armer d'objectifs d'innovation, de création, de réaction, de vitesse et de souplesse Mreiden (2003). Pour faire le pont entre le modèle du changement social et du développement du leadership et le concept des acteurs de changement, Mreiden (2003) indique que l'agent de changement est perçu souvent comme étant « le leader des leaders ». C'est pourquoi le leadership devient ici un concept important et central de ce mémoire.

Également, comme le leadership est un concept qui a été maintes fois exploré, défini et conceptualisé (Northouse, 2013, p. 5 dans Bentley, Pugalis et Shutt, 2017), il est important de bien saisir comment nous l'utiliserons dans nos analyses et dans notre cadre conceptuel. C'est aussi pourquoi la notion de changement social se trouve au centre du modèle sélectionné. Par leur leadership, les aînés acteurs de changement pourront, grâce à leur engagement personnel et la force du groupe, créer des transformations sociales durables qui répondront à des besoins de la population. Le leadership et le modèle choisi feront l'objet du chapitre suivant.

En bref, nous considérons que le leadership d'une personne est en interrelation avec un groupe qui a un but et des valeurs (Komives, Wagner & Associates, 2017). Il faut prendre en compte les particularités de chacune des communautés et groupe dans lequel les gens sont engagés, puisque cela est essentiel dans le processus du changement. En effet, les expériences vécues par les citoyens de la communauté sont uniques à chaque milieu de vie. Les différents groupes et communautés ont une histoire et des expériences... Ce sont les expériences des citoyens concernés et impliqués qui permettront de mieux saisir et définir les problèmes ainsi que d'encadrer la recherche de solutions pour les milieux qui leurs sont propres. Ces considérations se retrouvent également dans les approches du programme MADA. De plus, le concept de leadership menant au changement social est central dans ce mémoire.

## **1.5 Questions et objectifs de recherche**

L'état des connaissances présenté en première partie permet de mettre en lumière les effets du vieillissement de la population, mais également le potentiel de participation et leviers

d'actions que représente la tranche d'âge aînée de la population. Les transformations et défis en lien avec le vieillissement de la population font partie des préoccupations de divers décideurs publics et ce, à plusieurs niveaux. En effet, des chercheurs, des intervenants et divers gouvernements sont de plus en plus concernés par le phénomène du vieillissement qui modifie notre société (Garon et al., 2012a; Comité sénatorial spécial sur le vieillissement, 2009; OMS, 2002). Cependant, nous avons également soulevé précédemment que les aînés ont encore un rôle à jouer dans la société et il est donc légitime de se demander : « Comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne des aînés impliqués dans les MADA »?

Par ailleurs, comme la vie démocratique contribue à développer des communautés qui sont à la fois fortes et vivantes (Équipe de recherche VADA-Québec, Carrefour « Action municipale et familles, 2014), il est intéressant de s'intéresser à cette question dans le contexte de MADA qui comprend déjà plusieurs aînés acteurs de changement au cœur même de sa démarche. En effet, rappelons que les aînés ont le potentiel d'influencer politiquement, économiquement et socialement la société de façon importante lorsque les opportunités de participation sont possibles (Vos, Ocampo et Cotiez, 2008).

La question de recherche principale est la suivante : « Comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne des agents de changement aînés impliqués dans les MADA ? Pour répondre à cette question, nous passerons par trois sous-questions qui ont été explorées dans notre état de connaissance et qui seront également questionnées dans les entrevues semi-dirigées.

1. Comment les répondants définissent-ils le vieillissement et la vieillesse;
2. Quelles définitions donnent-ils à la participation citoyenne;
3. Comment perçoivent-ils leur leadership en tant qu'agent de changement impliqué dans les MADA ?

Notre hypothèse est la suivante : les aînés qui œuvrent comme agents de changement dans une MADA amènent une préoccupation supplémentaire envers les besoins des aînés dans leur ville ou les organismes dans lesquels ils s'impliquent. Leur implication permet donc de connaître les besoins d'une population vieillissante, mais également tente aussi de

donner une réponse aux besoins en changeant leur environnement, leur communauté ou même leur société.



## **Chapitre 2 : Cadre Conceptuel**

Comme nous venons de le voir, ce projet de recherche repose sur la compréhension de plusieurs concepts. Il est d'abord nécessaire de comprendre le contexte dans lequel prend place la présente recherche : le programme MADA et les municipalités qui l'ont implanté. Ensuite, il est pertinent de comprendre l'incidence du leadership des aînés acteurs de changement et ses composantes dans une optique de changement social. Une compréhension plus en profondeur du modèle du changement social et du développement du leadership permettra donc de mieux saisir les éléments importants dans les discours des aînés interviewés portant sur la participation citoyenne. Le chapitre portant sur le cadre conceptuel explore le « social change model of leadership development » que nous traduirons ici comme le « modèle du changement social et du développement du leadership » ou MCS (Komives, Wagner & Associates, 2017). Le choix d'utiliser ce modèle découle de lui-même considérant le besoin d'explorer non seulement une perspective individuelle, mais également une perspective collective et communautaire du leadership exercé par les aînés. De plus, nous croyions qu'il serait possible de faire des liens entre le modèle que nous avons choisi et les approches prônées par le programme MADA soit l'approche du développement des communautés et l'approche participative. Le modèle choisi prend en compte différentes dimensions (individuel, groupe et communauté) et nous permettra de réfléchir aux parcours des individus aînés lors de nos analyses futures. Nous pourrions nous attarder aux influences et motivations pour entamer une participation citoyenne et tout cela, en considérant les parcours de vie et les représentations du vieillissement des participants. Ce cadre conceptuel a été retenu afin de permettre une compréhension globale, fluide et précise pour répondre à notre question de recherche : « Comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les MADA ? »

## **2.1 Le modèle du changement social et du développement du leadership**

Aborder la thématique du développement du leadership chez les aînés peut s'avérer complexe. En effet, non seulement existe-t-il une multitude de manière de concevoir le leadership, mais il existe également une grande diversité des parcours de vie chez les aînés. Au Canada et plus particulièrement au Québec, l'étude de Sobieraj & White (2004 dans Morin, 2007) indique que 2,1% des gens âgés de 65 ans et plus prennent part dans des activités politiques. Nous avons également vu précédemment que les aînés sont intéressés à s'impliquer dans leur municipalité. Un projet comme MADA offre un cadre de choix pour participer et exercer la citoyenneté. Le modèle choisi a initialement été appliqué aux États-Unis auprès d'étudiants universitaires démontrant des aptitudes favorables pour exercer le leadership. Pour bien comprendre le modèle, la prémisse suivante est essentielle : un individu peut développer des capacités de leadership, un groupe peut développer son propre leadership et la communauté, quant à elle, peut développer ses capacités pour engager et solliciter les groupes et les individus dans des objectifs communs et sociaux (Komives, Wagner & Associates., 2017).

Nous désirons utiliser ce modèle afin de voir s'il est transférable à la participation citoyenne des aînés dans le contexte des MADA. Le MCS se base sur un leadership qui est un processus ciblé, collaboratif et fondé sur des valeurs qui entraîne un changement social positif (Komives, Wagner & Associates., 2017). Les sept valeurs composant le modèle se complètent et se succèdent pour finalement, être à l'origine d'un changement qui vise la création d'un monde meilleur. Le but du MCS est d'explorer comment les groupes et les communautés partagent le leadership et comment leur processus peut être plus intentionnel et efficace (Komives, Wagner & Associates., 2017, p. xv). En se basant sur le but du modèle, il est intéressant de voir comment les aînés acteurs de changement qui se sont impliqués dans MADA partagent le leadership dans le groupe et comment les différents acteurs travaillent ensemble autour d'un même but commun.

Le MCS entend que l'utilisation du terme « leader » est faite sans regard spécifique au rôle dans un groupe. Le leadership peut être appris et cette capacité à engager le leadership avec les autres peut également être développée (Dugan et Komives, 2007 dans Komives, Wagner



& Associates., 2017). Le leadership peut être lié à la promotion du changement. Essentiellement, le modèle de changement social et du développement du leadership fait la promotion de changements sociaux « positifs » (Komives, Wagner & Associates., 2017). Initialement conçu dans l'optique que le leadership commence par un engagement personnel, le modèle conçoit que le leadership se transforme par la collaboration. Le partage du travail et du leadership avec les autres vise un but plus grand : servir les autres et la société en général. Rappelons que le but principal du modèle est de pouvoir exercer un leadership plus conscient et efficace! De ce qui précède, il est important de retenir que le leadership n'est pas considéré comme étant l'influence et le pouvoir d'un seul individu, mais plutôt comme un processus qui se veut transcendant et partagé. Le leadership n'est pas une question d'influence descendante (top-down), et le changement ne se fait pas seulement grâce aux efforts d'une seule personne ayant une position d'influence; c'est plutôt un processus dynamique et collaboratif (Komives, Wagner & Associates., 2017).

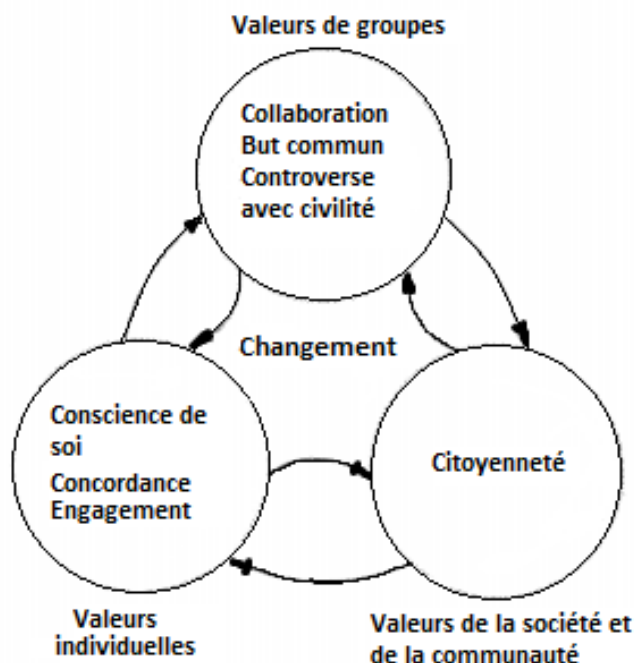
Le processus du MCS est aussi important que ses résultats et ses objectifs. Comme le processus est partagé, la collaboration s'avère primordiale dans le MSC. Selon les auteurs, le leadership est aujourd'hui nécessaire dans plusieurs domaines, par exemple, en environnement, en justice sociale, en politique, etc. (Komives, Wagner & Associates., 2017). Il nous paraissait donc pertinent d'utiliser ce modèle pour explorer l'engagement des aînés leaders dans les MADA. Notons également que l'un des défis les plus importants auxquels nous faisons face dans l'engagement et le développement du leadership est de déterminer comment nos intérêts personnels, ainsi que les préoccupations locales, régionales et nationales se rapportent à la communauté (Komives, Wagner & Associates., 2017).

## **Encadré 2 – Les prémisses qui guident le MCS**

1. Le leadership est socialement responsable; il provoque des changements au nom des autres;
2. Le leadership est collaboratif;
3. Le leadership est un processus et non une position;
4. Le leadership est inclusif et accessible à tous;
5. Le leadership est fondé sur des valeurs;
6. La participation dans la communauté et les services pour la collectivité constituent un puissant véhicule de leadership.

Tiré de Astin (1996), Bonous-Hammarh (2001), HERI (1996) dans (Komives, Wagner & Associates., 2017, p.10).

**Figure 1 – Le modèle du changement social et du développement du leadership**



Référence : Figure traduite, tiré de Komives, Wagner & Associates, 2017, p. 11)

Afin de mieux saisir le modèle, les prochaines sections développeront davantage sur les trois grandes dimensions soit l'ensemble des valeurs individuelles, de groupes et sociales. Pour terminer, une section abordera plus spécifiquement le changement social comme objectif terminal du modèle.

### **2.1.1 Influence des valeurs individuelles**

Les valeurs incluses dans cet ensemble sont la conscience de soi, la concordance et l'engagement. Ces valeurs se retrouvent à prendre une place centrale chez un individu qui désire développer ses habiletés de leader. Pour être en mesure d'exercer un leadership partagé et efficace, un individu doit d'abord être en mesure d'examiner sa propre personne et d'en être conscient (Komives, Wagner & Associates., 2017). Il y a de nombreux facteurs qui influencent la manière dont les gens font preuve de leadership. Les auteurs mentionnent quatre points importants : 1) les valeurs, les principes et l'identité; 2) le style personnel; 3) les talents, les compétences et les connaissances spécialisées; et finalement, 4) les aspirations et les rêves. Le MCS définit les valeurs comme étant « l'ensemble des priorités qui guident

les gens dans leurs décisions importantes, influencent leurs attitudes, teintent leurs choix, etc. (Komives, Wagner & Associates., 2017, p.47). Tout comme le soulignaient Serrat et Villar (2019), la famille, les pairs, l'influence de la génération, la culture et la foi comptent également comme facteurs importants dans la définition des valeurs et de l'identité d'une personne.

Chacun des leaders potentiels ont des talents, compétences ou connaissances spécialisées qui peuvent servir à l'organisation de grands projets, à déléguer des tâches, persuader les autres, etc. (Komives, Wagner & Associates., 2017). La perception des autres sur le leader potentiel est importante. En effet, pour développer une pleine conscience de soi, le leader doit être conscient de ce qu'il connaît sur sa propre personne, mais aussi de ce qu'il ignore. Cela s'applique par exemple à la perception que les autres ont de lui. Se connaître soi-même permettrait au leader d'être ouvert à la critique. Pour permettre à l'individu leader de mieux se connaître, Komives, Wagner & Associates., (2017) rapportent que le processus de prise de conscience de soi requiert plusieurs actions dont 1) l'acceptation de rôles et d'expériences difficiles, 2) la réflexion habituelle, 3) l'ouverture à la rétroaction et 4) l'apprentissage de soi par l'évaluation. Avoir une bonne conscience et connaissance de soi est une base essentielle dans les valeurs du MCS. Cette valeur permet à l'individu leader de poser un regard sur ses actions accomplies et d'analyser ses décisions.

La seconde valeur, la valeur de la concordance découle d'un travail sur soi effectué par le leader. Cette dernière implique que les actions et comportements soient en accord avec les valeurs et croyances du leader. La concordance est la pierre angulaire d'un leadership efficace. En effet, au quotidien, l'individu leader se doit d'être concordant. La concordance a un degré de difficulté dans son application au quotidien, parce que nous n'existons pas dans le « vide » - nous sommes connectés aux autres et aux environnements (Komives, Wagner & Associates., 2017). Il ne s'agit pas de simplement connaître nos valeurs et d'agir en fonction d'elles. Il faut aussi pouvoir incarner nos valeurs et ce, même dans les moments où cela s'avère plus difficile. La concordance est un exercice d'équilibre. Être concordant dans ses décisions, actions et évaluations n'a pas la même portée sans l'authenticité.

La valeur de l'authenticité peut être définie comme une compréhension ferme de soi par le leader. Elle implique une volonté de reconnaître objectivement les lacunes et les forces de sa personne. De plus, l'authenticité permettrait au futur leader d'agir selon qui il est réellement et ce, peu importe les circonstances (Kernis & Goldman, 2006 in Komives, Wagner & Associates (2017). Les auteurs du MCS ainsi qu'Avolio et Gardner (2005 dans Komives, Wagner & Associates, 2017, p.78), caractérisent un leader authentique par ces six points :

- 1) Ils connaissent leurs forces et leurs personnalités et sont conscients des avantages qu'ils apportent aux groupes dont ils font partie;
- 2) Les leaders authentiques savent comment ils réfléchissent aux questions et ce qu'ils pensent d'elles, et leurs actions sont conformes à leur propre code éthique;
- 3) Dans leurs relations avec les autres, les leaders authentiques sont transparents quant à leurs intentions, valeurs et priorités;
- 4) Ils ne tentent pas de cacher leur position sur une question jusqu'à ce qu'une opinion populaire émerge;
- 5) Bien que les leaders authentiques aient une bonne affirmation de soi, ils sont tout aussi ouverts à la remise en question de leurs hypothèses et à l'apprentissage du point de vue des autres;
- 6) Les leaders authentiques sont à l'aise d'être mis au défi par les perspectives des autres et d'apprendre de nouvelles façons de voir un problème, mais ils ont aussi suffisamment de force dans leurs propres convictions pour éviter de sauter sur une idée simplement parce qu'elle est à la mode ou populaire.

Bref, la concordance exige que les leaders s'engagent dans un processus d'évaluation fréquente et de perfectionnement de leurs intentions, actions et motivations. Être concordant et authentique dans tous les aspects de sa vie personnelle et professionnelle exige que nous fassions la bonne chose, même si ce n'est pas pratique, populaire ou facile. Tout individu a le potentiel d'apporter des changements à son environnement et d'être un acteur de changement !

Finalement, la dernière valeur directement reliée à l'individu leader est celle de l'engagement. L'engagement est la qualité qui motive l'individu et lui fournit l'énergie et la passion pour soutenir l'effort collectif (Astin & Astin, 2000, p.14 dans Komives, Wagner & Associates, 2017, p.88). Cette valeur peut autant se développer et croître que s'affaiblir, voire mourir avec le temps. Pour plusieurs, l'engagement et la passion se sont développés à partir d'expériences personnelles. Certains leaders ont aussi mentionné que la présence d'éléments de l'environnement peut être facilitateur d'engagement et de changement social (Komives,

Wagner & Associates., 2017). D'ailleurs, la notion d'engagement peut être intrinsèque. Elle peut être liée à la conscience de soi, l'ouverture aux autres, une passion ou encore, ses valeurs. De plus, l'engagement demande des efforts et cela, sur une plus ou moins longue période.

L'essentiel d'un bon leader est d'être crédible et cela implique que le leader doit être compétent, honnête et inspirant (Komives, Wagner & Associates., 2017). Pour être un bon leader, il faut également rester à l'écoute de soi. L'engagement peut être difficile à maintenir surtout lorsque le leader est confronté à maintes déceptions, échecs temporaires ou des tensions relationnelles. Il ne faut pas que ces engagements nous épuisent en raison de stress prolongé, d'un manque de reconnaissance ou encore d'un manque d'accomplissement personnel. Les leaders résilients voient les défis et les échecs comme étant des opportunités d'apprentissage.

Souligner les succès et apprendre de ses erreurs permet de cultiver l'engagement et d'encourager les autres également dans cette voie. L'engagement de l'individu leader a un impact sur le groupe dans lequel il s'implique (Komives, Wagner & Associates., 2017). À travers l'engagement, une personne ne cesse jamais d'apprendre. Pour les acteurs de changement, le réseau est important afin d'avoir du support, avoir de l'aide, de la rétroaction, etc. Être engagés dans quelque chose, entièrement et sur une longue période permet aux gens de mieux comprendre leurs valeurs et leur style personnel d'engagement. C'est d'ailleurs lorsque les individus trouvent leurs passions et sont authentiques qu'ils deviennent des leaders engagés et qu'ils peuvent travailler à la création du changement pour « un monde meilleur ».

### **2.1.2 Influence des valeurs de groupes**

Les valeurs incluses dans cet ensemble sont la collaboration, le but commun et la controverse avec civilité. Selon les auteurs du MCS, les leaders doivent développer ces valeurs afin de maximiser le fonctionnement des groupes (Komives, Wagner & Associates, 2017). Le leadership est fondé sur les relations entre les gens; dans ces relations, on développe la capacité de travailler en collaboration les uns avec les autres. Cette capacité est essentielle au processus de leadership (Komives, Wagner & Associates, 2017).

La définition de la collaboration souligne l'importance des relations; la nécessité d'un partage des responsabilités, de l'autorité et de la responsabilisation. La collaboration comprend aussi l'avantage d'avoir de multiples perspectives et talents dans un groupe. Pour collaborer, il faut dépasser le simple fait de mettre ensemble différentes visions, c'est aussi l'implication des personnes et de leurs visions, valeurs, identités, idées et leurs expériences différentes qui peuvent servir au groupe. Ensemble, nous élaborons de nouvelles visions, des buts et des objectifs communs. Dans un groupe, il est possible de retrouver plusieurs types de relations de coopération. Ces dernières peuvent être dynamiques, compétitives ou encore basées sur les compromis (Komives, Wagner & Associates, 2017). Le MCS fait la promotion du principe suivant : si les personnes travaillent ensemble au sein d'un même groupe vers un but commun et collaborent les uns avec les autres au lieu de se concurrencer pour obtenir de la reconnaissance, elles seront plus efficaces et accompliront davantage. Avoir un objectif commun est un élément central dans les groupes qui militent pour le changement social. L'objectif commun sert à inspirer et même guider le groupe de la même manière que le font les valeurs, la vision commune et les objectifs partagés.

Le travail effectué en collaboration demande aux aînés acteurs de changement de développer une confiance mutuelle les uns envers les autres. La confiance peut se construire par le partage d'informations ainsi que par les succès et expériences communes (Komives, Wagner & Associates., 2017). La force de la collaboration des uns tire sa source de la diversité des individus. Toutefois, cette force est également un défi, puisque de la diversité peut résulter certains conflits. Le but du leadership et de la collaboration n'est pas d'éviter le conflit, mais plutôt de normaliser l'inconfort qui en résulte et d'apprendre à travailler les moments plus difficiles. Travailler en collaboration pour créer de nouvelles solutions permet de créer une synergie. Il faut savoir que travailler dans une dynamique coopérative permet de s'aider les uns et les autres à atteindre nos buts individuels et les buts du groupe.

La dynamique d'un groupe n'est pas chose innée. Elle doit se développer tout comme le groupe doit d'abord se former et identifier ses valeurs et buts. Les valeurs d'un groupe pourront être implicites ou encore explicites. Ces dernières teinteront la manière dont les membres interagissent entre eux, influenceront l'histoire du groupe et les symboles

importants pour les membres. L'histoire du groupe est influencée par la rencontre des différences d'opinions et des succès partagés. Les membres du groupe peuvent voir la collaboration comme un défi, soit parce qu'il peut y avoir des frictions avec d'autres membres ou encore que les objectifs de chacun ne concordent pas toujours avec les buts du groupe. Toutefois, le groupe qui réussit à surmonter les défis de la collaboration deviendra plus solide.

Un groupe pourrait également être amené à se dissoudre et mettre fin à ses activités. La fin d'un groupe ne veut pas dire que les intérêts ou les raisons de la création de ce dernier ne sont plus nécessaires. Cela implique donc que des acteurs différents peuvent prendre la relève. Le groupe pourra ainsi continuer, bien que la dynamique de ce nouveau groupe soit différente du groupe précédent. La dynamique à l'intérieur du groupe influence la communication. Il existe un lien étroit entre la communication et les valeurs du groupe qui œuvre pour un leadership socialement responsable. Ce dernier permet de maintenir un sentiment de responsabilité pour le bien-être des autres. La communication personnelle et la communication du groupe sont essentielles pour faire preuve de leadership en matière de changement social et l'exercer d'une manière socialement responsable. Il faut être en mesure de partager un langage commun, d'écouter sincèrement l'autre et aussi d'entendre l'autre. Ainsi, en plus de développer des habiletés en écoute active, il est important d'apprendre à s'exprimer clairement et savoir comment transmettre un message.

Le partage d'un but commun au sein d'un groupe est plus complexe qu'il n'y paraît. La capacité d'un groupe à développer et à maintenir un objectif commun est basée sur des processus de collaboration intentionnels qui relient chacun des membres entre eux. L'avenir du groupe repose donc non seulement sur sa capacité à travailler ensemble et à communiquer, mais également sur sa capacité à surmonter les difficultés rencontrées. Collaborer peut aussi entraîner certaines controverses. Le groupe devrait pouvoir être en mesure de surmonter les désaccords qui se produisent au sein des groupes et ce, avec civilité. La diversité des acteurs impliqués dans un groupe entraîne des différences inévitables dans les perspectives au sein d'un groupe. Valoriser la controverse dans la civilité, c'est offrir un environnement sécuritaire permettant la confiance, le respect, le support et la collaboration. Il n'y a pas de

gagnant ou de perdant à la suite d'un débat ou d'une différence d'opinion. Il faut plutôt embrasser ces différences, encourager la tolérance et travailler ensemble pour résoudre les possibles conflits. Les membres du groupe ont le pouvoir de créer un environnement propice aux échanges.

L'habileté de reconnaître les perspectives des autres et tenter de comprendre leur position rejoint les aptitudes du leadership. La controverse dans la civilité implique des membres du groupe qu'ils s'engagent à considérer les multiples perspectives possibles, mais cela n'implique pas qu'ils seront d'accord avec toutes les propositions. Ils les écouteront et les considéreront. L'habileté à vivre la controverse dans la civilité est une attitude, un comportement ainsi qu'un processus. On peut résumer le processus ainsi : la controverse avec civilité c'est de créer et maintenir une culture au sein du groupe dans laquelle les différents points de vue et les différentes façons de penser des problèmes sont recherchés, respectés et utilisés pour l'amélioration du groupe (Komives, Wagner & Associates., 2017, p.155).

Avoir une opinion qui diffère de celles du groupe demande d'avoir de la confiance en soi, mais aussi une confiance envers les autres membres du groupe. D'ailleurs, encourager les différents points de vue et perspectives peut engendrer une certaine incertitude par rapport à la direction que peut prendre le groupe et ses objectifs. Il est irréaliste et même néfaste pour les groupes d'ignorer ou de décourager la controverse, parce qu'elle risque de forger et de perpétuer une fausse harmonie (Komives, Wagner & Associates., 2017). La controverse dans la civilité nécessite une grande ouverture à l'autre, une grande réceptivité et demande aussi l'instauration d'une culture qui représente ses caractéristiques dans le groupe et chez les individus qui le composent.

### **2.1.3 Influence des valeurs sociales et de la communauté**

La valeur comprise dans cet ensemble est celle de la citoyenneté, mais touche les leaders de la communauté qui sont engagés, informés et consciencieux. Chaque culture ou groupe prend place dans une société qui a son histoire et ses normes sociales. Ainsi, la place prise par des associations et de groupes varie d'une culture à une autre et d'une époque à une autre (Komives, Wagner & Associates., 2017). Par exemple, certains groupes auront une histoire liée à leurs revendications (par ex. le droit de s'asseoir dans les bus pour les personnes noires



aux É.-U.) et une responsabilité plus collective, alors que d'autres groupes prendront forme à la suite de mouvements par exemple des groupes de soutien LGBT dans des milieux scolaires. La communauté se réfère généralement à des personnes associées entre elles par des intérêts, des perspectives, des attitudes ou des objectifs communs. En plus de cette affiliation, être un leader de la communauté implique une responsabilité partagée en vue de réaliser quelque chose de plus grand que l'individu. Dans le cas du MCS, le changement souhaité est de créer un monde meilleur.

Comme tous peuvent s'impliquer et développer des aptitudes de leader, il paraît logique d'affirmer que tous peuvent s'engager dans sa communauté et pratiquer sa citoyenneté (Komives, Wagner & Associates., 2017). L'engagement dans la communauté est un processus. Le fait que la citoyenneté implique la collaboration avec les autres est ce qui lie si étroitement le concept de la citoyenneté et le leadership. Il existe plusieurs formes d'engagement individuel sur le plan civil. Pour notre recherche, retenons les différentes formes d'engagements présentés dans le tableau suivant (Komives, Wagner & Associates, 2017., p.182) :

### **Encadré 3 – Les formes d'engagement civique individuelles :**

<b>Service Direct</b>	Donner de son temps personnel et de l'énergie pour répondre aux besoins immédiats de la collectivité; exemples : tutorat, servir de la nourriture dans un refuge, construction ou réparation de maisons et nettoyage du quartier ou du parc.
<b>Recherche communautaire</b>	Explorer une collectivité pour en apprendre davantage sur ses atouts et sur la façon dont elle est touchée par les problèmes sociaux actuels; cette forme d'engagement civique fournit des connaissances sur lesquelles d'autres efforts peuvent s'appuyer.
<b>Sensibilisation et éducation</b>	Utiliser divers modes de persuasion (p. ex., pétitions, marches, lettres) pour convaincre le gouvernement ou les acteurs décisionnels pour faire des choix qui profiteront à la collectivité; sensibiliser le public aux questions sociales en faisant des discours à des groupes communautaires, en distribuant du matériel écrit au grand public ou en offrant des activités éducatives dans des écoles.
<b>Développement des capacités</b>	Travailler avec les diverses composantes d'une collectivité, en misant sur les actifs existants, pour résoudre les problèmes et en faire un meilleur endroit; créer un espace pour que tous les membres de la collectivité aient leur mot à dire sur ce que devrait être la collectivité et sur la façon d'y parvenir.

<b>Implication politique</b>	Participer dans les processus gouvernementaux, comme la campagne politique et la pratique de son droit de vote; cela comprend le fait de se tenir au courant des enjeux dans les collectivités locales, nationales et mondiales afin de voter de façon responsable et de participer au discours et au débat sur les enjeux sociaux actuels.
<b>Comportement personnel et professionnel socialement responsable</b>	Maintenir un sentiment de responsabilité pour le bien-être des autres lorsqu'ils prennent des décisions personnelles ou professionnelles; utiliser sa carrière ou sa formation professionnelle au profit de la collectivité; cette catégorie décrit les choix de style de vie personnels qui reflètent l'engagement envers ses valeurs : recyclage, conduite d'une voiture hybride ou vélo pour aller au travail; acheter ou ne pas acheter certains produits en raison de politiques injustes de l'entreprise; ou choisir de travailler pour des entreprises ayant des priorités socialement justes.
<b>Participation à des associations</b>	Participer à un organisme communautaire qui développe les réseaux sociaux qui servent de fondement aux efforts de développement communautaire, y compris les associations civiques, les ligues sportives, les chœurs d'églises et les conseils scolaires.

L'encadré précédent montre que la citoyenneté peut se pratiquer de plusieurs manières. Dans notre recherche, nous pensons que plusieurs de ces formes d'engagement pourront être mentionnées par les aînés qui se sont impliqués dans MADA lors de nos entretiens semi-dirigés. Les individus qui composent la communauté doivent rester informés sur ce qui se passe dans la communauté. C'est leur devoir de citoyen. Une partie du travail au sein d'une communauté implique une ouverture à une pluralité de voix, d'expériences de vie, de compétences et de capacités. Une façon de visualiser les différents niveaux de citoyenneté est d'imaginer un ensemble de cercles concentriques avec le plus petit cercle représentant l'individu, le prochain représentant le groupe, le prochain l'institution, et ainsi de suite, avec le plus grand cercle représentant la société en général.

Les expériences de citoyenneté incitent souvent les gens à faire des choix qui les obligent à clarifier leurs engagements, à prendre en compte leurs valeurs par la conscience de soi et à examiner si les choix qu'ils font sont conformes à leurs croyances. Les croyances et les comportements à adopter pour poser un changement auprès de la communauté peuvent différer en fonction des individus et de leurs objectifs. Toutefois, il y a une valorisation de l'empowerment et c'est souvent par le libre discours des idées, y compris celles qui entrent en conflit, que les communautés cherchent des solutions communes. La création d'une communauté est un aspect important de la citoyenneté, parce que la plupart des problèmes

communautaires sont trop complexes pour être résolus par une seule approche ou par un seul groupe.

#### **2.1.4 Le changement**

« Le changement » est au cœur du modèle du changement social et du développement du leadership. C'est même le but derrière un leadership qui se veut conscient et efficace (Komives, Wagner & Associates., 2017). Dans le cadre du modèle du changement social et du développement du leadership, le changement peut être conçu de deux manières. Il existe d'abord une vision organique du changement, mais aussi une vision dite traditionnelle. Les prochains paragraphes viseront à mieux expliquer les deux types de changement.

##### **Vision organique du changement**

Dans un premier temps, il est possible de décrire le changement organique comme étant basé sur ce qui se produit dans la nature : le monde réel est dynamique, instable, non contrôlé et non artificiel. Le changement de nature organique se produit dans des systèmes en réseaux complexes avec de nombreuses parties interreliées. Il faut percevoir la totalité du phénomène pour l'analyser. L'approche organique tente ainsi d'explorer sur plusieurs fronts à la fois une problématique, mais toujours en la considérant dans son ensemble. C'est un peu dans cette perspective que le travailleur social intervient d'ailleurs en considérant les éléments sur l'ensemble des niveaux par exemple avec le modèle de Bronfenbrenner (Drapeau, 2008).

Définir le concept central du MCS n'est pas une tâche aisée. En effet, le modèle s'intéresse à ce que les auteurs nomment un « changement organique ». Ce dernier est continu. Cela indique donc que non seulement les transformations sociales se produisent dans des systèmes de réseaux complexes avec de nombreuses parties interreliées, mais aussi que le contexte de ces systèmes est dynamique et en constante évolution (Komives, Wagner & Associates, 2017). Une des idées clés du MCS est celle-ci : travailler plus intelligemment en recrutant des gens qui participeront eux aussi au changement permet de diffuser un message de façon exponentielle et de partager le changement (Komives, Wagner & Associates, 2017).

Les auteurs du MCS indiquent également que de nombreux leaders et groupes ne passent pas assez de temps à réfléchir stratégiquement aux sources de pouvoir qu'ils ont. Pour être

efficaces, les leaders doivent travailler en sachant où et comment ils peuvent avoir le plus d'effet de levier dans un système de changement organique. Travailler ainsi permettra d'aller plus loin en travaillant de manière authentique, même si c'est moins rapide (Komives, Wagner & Associates, 2017). C'est notamment pour leurs intérêts à s'impliquer et à travailler au changement dans un programme comme MADA que ce projet s'intéresse aux aînés et à leur participation citoyenne

### **Vision traditionnelle du changement**

Le changement traditionnel a tendance à séparer les problématiques en plusieurs plus petits problèmes. En utilisant la vision traditionnelle du changement, les décideurs peuvent aborder certains problèmes avec des solutions précises comme la mise en œuvre de procédures opérationnelles normalisées et des processus de communication et de partage des tâches plus efficaces. Cependant, cela amène plus de la stabilité que du « réel » changement (Komives, Wagner & Associates., 2017).

Komives, Wagner & Associates. (2017) indiquent toutefois que la stabilité est essentielle pour que les équipes puissent se former et avancer à un certain point vers leurs objectifs, mais la stabilité n'est pas un changement, puisque le changement est organique. Les changements rapides dans un environnement organisationnel nécessitent la présence de leaders qui sont eux-mêmes flexibles et capables de s'adapter. Travailler seul au changement, mais « plus fort » n'implique pas que ce sera plus efficace. Par contre, y travailler plus intelligemment en recrutant des gens qui eux aussi participeront au changement permet de diffuser un message de façon exponentielle et de partager le changement (Komives et al., 2017). Le MCS encourage donc le leadership et le changement organique.

En plus de participer à la création du changement, les leaders doivent réfléchir à leurs influences et impacts. Il ne s'agit pas de seulement d'implanter une solution à un problème pour créer le changement. Il faut évaluer aussi les répercussions de cette solution. Par exemple, une certaine solution à un problème peut régler ledit problème, mais en créer un nouveau ailleurs. Selon Senge (2006 dans Komives, Wagner et Associates., 2017, p. 207) : « les problèmes d'aujourd'hui viennent des solutions d'hier » ... De plus, réfléchir aux impacts révèle également le pouvoir des réseaux et des relations. Il est parfois ardu

d'instaurer un changement dans un environnement comprenant des structures complexes et hiérarchiques. Un groupe qui reconnaît la complexité des systèmes et des relations encouragera les influences auprès de plusieurs personnes dans la structure d'un groupe ou d'une organisation, sans supposer que toutes les idées et les instructions circulent du haut vers le bas de la hiérarchie. Après tout, le rôle d'un leader serait d'engager toute la communauté à examiner collectivement des modèles et défis que la communauté rencontre.

Tenter d'apporter des changements sur le plan de la collectivité montre l'importance d'avoir de multiples influences dans l'ensemble des réseaux et systèmes (Komives, Wagner & Associates., 2017). En effet, le changement est quelque chose qui peut être influencé, mais pas contrôlé ni forcé. Comprendre la nature organique du changement nous aide à nous rappeler qu'ensemble, nous irons plus loin en travaillant de manière authentique, même si c'est moins rapide.

L'intention de produire un changement est ce qui distingue le changement social des autres formes d'engagement envers la communauté. Bien que la participation bien intentionnée dans les collectivités soit enrichissante, l'objectif clé du changement de valeur et des moyens sociaux amènent souvent des questions difficiles : 1) quel est l'impact à long terme du plan ? 2) Quelles conséquences imprévues pourraient en résulter ? 3) Notre présence ici maintient-elle les structures de l'iniquité en atténuant l'impact du problème ? Rappelons que pour être efficaces, les leaders doivent travailler en sachant où et comment ils peuvent avoir le plus d'effet de levier dans un système de changement organique. L'objectif du changement implique qu'en plus de répondre aux besoins immédiats de la communauté, les causes profondes de ces besoins doivent être comprises et traitées. Les agents de changement social ne se perçoivent pas comme des étrangers qui aident ou soignent les autres, mais comme des membres de la communauté qui travaillent pour l'améliorer et la rendre meilleure.

Être à l'origine d'un changement dans la société peut rapidement devenir complexe. Même les objectifs les plus simples peuvent se compliquer lorsqu'ils sont adoptés dans des collectivités réelles, où l'histoire, la politique locale et le manque de ressources signifient que « la bonne chose à faire » est beaucoup moins claire et facile (Komives, Wagner & Associates., 2017). Il ne faut pas foncer sans réfléchir vers le changement. Il est important de

parler, écouter, établir des relations, se connaître, et connaître son environnement. Il faut pouvoir travailler avec les autres là où la situation et ces derniers peuvent vous apprendre à agir avec plus de connaissances et d'efficacité. Il est important de travailler avec les gens qui forment la communauté et d'être conscient des systèmes en place.

Le changement social demande d'être capable de peser les pour et les contre dans la création d'un monde meilleur. Il faut aussi peser et balancer nos actions, désirs, valeurs, envies, etc. Les collectivités ont besoin de leaders capables de réfléchir de façon critique aux contextes historiques, politiques et culturels. Le leader doit rester alerte et être ouvert à apprendre et à découvrir les communautés, l'expertise des autres et les autres perspectives autour d'un problème. C'est en travaillant avec d'autres pour un bénéfice commun que les gens apprennent à quel point ils sont capables et comment ils peuvent continuer à s'améliorer. Le modèle du changement social et du développement du leadership aide à identifier les domaines dans lesquels les gens ont des forces et ces dernières peuvent ainsi être intentionnellement mises à contribution. Bref, travailler pour le changement social signifie travailler à faire une différence positive pour le bien de la population de manière collaborative et utiliser la pensée systémique pour s'attaquer aux causes profondes des problèmes sociaux et ceux des communautés.

Le modèle du changement social et du développement du leadership est donc un amalgame complexe des différentes dimensions que nous avons présenté ici. L'application du leadership dépasse le cadre de l'individu, la dynamique des groupes et l'histoire des sociétés. C'est plus que la somme des parties qui représente un bon leader et un bon leadership. Comprendre l'articulation entre les différentes parties du modèle qui tourne autour du changement est complexe. Cependant, l'optique de travailler dans une perspective de changement pour faire du monde un monde meilleur est une bonne source de motivation et un premier pas vers l'atteinte de ces buts!



## Chapitre 3 : Méthodologie

### 3.1 Méthodologie retenue

Afin de répondre à la question principale de cette recherche, deux démarches ont été utilisées. D'emblée ce projet de maîtrise se veut à visée descriptive et exploratoire, du fait que nous voulons comprendre comment les représentations du vieillissement influencent la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les MADA. Bien que les sujets de la participation sociale et citoyenne aient été explorés de multiples manières, seul un nombre restreint d'études ont porté sur la population spécifique choisie dans le cadre de ce mémoire. Ainsi, l'étude exploratoire nous permet de jeter un regard plus précis sur une réalité qui est connue, mais qui demande d'être davantage explorée et étudiée.

Dans le cas de ce mémoire, c'est une méthodologie qualitative qui a été choisie. En effet, ce type de méthodologie a été privilégié afin de mettre l'accent sur les représentations et expériences des participants, ce que nous souhaitons mieux comprendre. Cette méthodologie peut être perçue comme étant une démarche discursive de reformulation, d'explication ou de théorisation de témoignages, d'expériences ou de phénomènes (Paillé et Mucchielli, 2016). « La logique à l'œuvre participe à la découverte et à la construction de sens. [...] Son résultat n'est, dans son essence, ni une proportion ni une quantité, c'est une qualité, une dimension, une extension, une conceptualisation de l'objet » (Paillé et Mucchielli, 2016, p. 11). Ainsi, la méthode exploratoire et descriptive permet de laisser une plus grande place à l'expérience des participants et répond à notre désir de mieux saisir la réalité des acteurs de changement ainés impliqués dans les MADA.

Ensuite, comme mentionné plus haut, cette recherche est exploratoire. Une méthodologie exploratoire inspirée de la théorisation ancrée a été privilégiée. La théorisation ancrée « est une méthode inductive qui a pour but de construire une théorie à partir des données, selon une approche où les données sont simultanément recueillies et analysées » (Jacques, Hébert, Gallager et Tribble, 2014, p.98; Glazer et Strauss, 1967). La théorisation ancrée propose une méthode d'analyse et d'interprétation des « notes de terrain, transcriptions d'entrevues [et] documents divers ». Ainsi, nous visons donc à répondre au « comment » et au « processus » de la question de recherche. Jusqu'à présent, il n'y a que peu d'études dans le champ du



travail social qui ont exploré comment les représentations du vieillissement influencent la participation citoyenne des aînés. Cette recherche propose de s'inspirer de la théorisation ancrée notamment par le fait que les analyses se font parallèlement aux entrevues ainsi que par la possibilité d'ajuster les questionnaires des entrevues si des lacunes en lien avec certains thèmes sont observés.

### **Collectes des données**

La collecte des données a commencé avant septembre 2019. En effet, cette recherche comprend une partie méthodologique qui utilise la méthode de revue systématique dans trois banques de données. Cette méthode a permis d'établir un portrait plus précis des éléments que nous avons abordés avec les participants. C'est avec la base d'articles retenus et les grands thèmes choisis que nous avons bâti notre grille d'entretien. La prochaine section développe sur les outils de collectes de données qui ont été utilisés afin de bien concevoir notre question de recherche principale et notre guide d'entretien. Ces outils ont permis de mieux saisir comment les représentations du vieillissement influencent la participation citoyenne des aînés impliqués dans les MADA en regard de notre revue de littérature, de notre cadre conceptuel du modèle du changement social et du développement du leadership, ainsi que des entrevues individuelles semi-dirigées menées auprès de nos 12 participants. Ainsi, parmi nos outils de collecte, on retrouve :

1. Articles retenus de la recension systématique dans trois banques de données;
2. Douze entrevues individuelles semi-dirigées;
3. Des notes de terrain à propos du déroulement des entrevues (rapport d'entretien);
4. Journal de bord.

#### **3.1.1 Revue systématique dans trois banques de données**

Pour débiter l'écriture de ce mémoire, une revue systématique des écrits a été réalisée dans trois banques de données (*Abstracts in social gerontology*; *ageline* et *PsycINFO*) à l'automne 2018. Le thème recherché portait sur la *perception du vieillissement*. Au total, 8 tours ont été effectués dans chacune des banques de données. Les articles sélectionnés devaient avoir été publiés entre 2010-2018. Les mots clefs utilisés étaient les suivants : 1) *Perceptions of Aging*

+ *Old\**, 2) *Retirement + Perceptions of Aging + Old\**, 3) *Politicians or Political leaders AND Perception of Aging*, 4) *Perceptions of Aging + Old\* + Leader\**, 5) *Perceptions of Aging + Old\* + Healthy ag\**, 6) *Perception of Aging + Social Roles + Participation*, 7) *Self-Perception of Aging AND Social Participation OR Social Engagement*, et 8) *Self-perception of Aging AND Social Participation OR Social Engagement + Health\**. Ainsi, lors du premier tour, il a été possible de recueillir un total de n=4809 articles, toutes banques confondues. Au dernier tour, un n=20 documents ont été retenu. De plus, quatre autres documents ont été fournis par l'équipe MADA.

Après la lecture des documents sélectionnés, il en est ressorti la constatation suivante, soit que la perception du vieillissement est associée plus fréquemment qu'autrement à un état dépressif, ou à une perte, surtout liés au déclin physique et à la maladie. Il semble y avoir très peu de place pour l'évolution psychologique, et peu d'emphasis sur l'évolution de l'état de santé. On ne retrouve que très peu de discours positifs, bien que ce soit un des pôles de la conception du vieillissement comme nous l'avons abordé dans la première partie. Par ailleurs, il n'y avait pas d'articles pertinents ayant un lien direct avec la politique ou les leaders aînés lorsque l'on recherchait les mots clés énumérés précédemment. Il faut aussi rappeler que le terme de « perception » est utilisé ici, parce que la recherche s'était effectuée avec ce terme et non avec celui de « représentation ».

Les éléments de recherche explorés dans cette revue systématique s'inscrivent dans deux des trois sous questions de la question de recherche principale. En effet, nous désirions explorer les représentations du vieillissement ainsi qu'explorer la définition de la participation citoyenne. La question de recherche principale est cette dernière : Comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les MADA ? Le choix de faire une revue systématique dans trois banques de données s'appuie sur le fait que cette stratégie de recherche semblait appropriée pour dresser un portrait plus précis d'une question qui, jusqu'à ce jour, a été plus ou moins explorée. En effet, les représentations du vieillissement et la participation citoyenne dans une perspective de pratique du leadership chez les aînés n'ont été que très peu, voire non

explorées. Il va sans dire qu'il s'agit également d'une adéquation assez précise de sujets qui ont été antérieurement étudiés respectivement.

Pour expliquer la différence entre l'utilisation du mot clé « perception » et la question de recherche qui utilise « représentation », il faut prendre un pas de recul et considérer l'évolution temporelle du présent projet de recherche dans son ensemble. En effet, ayant commencé notre recherche de maîtrise dès le début de la première année de maîtrise (septembre 2017), le projet a connu plusieurs périodes de réflexion et d'ajustements. C'est pourquoi, lors de discussions avec ma directrice de maîtrise et les évaluateurs externes, il a été choisi de conserver le terme « représentation » qui, en langue française, est beaucoup plus précis afin de comprendre la réalité et l'expérience des participants que nous souhaitons décrire. Le terme « perception » est plus utilisé dans les articles écrits en anglais. En revanche, nous conservons tout de même les résultats obtenus lors de la recherche initiale dans les banques de données et ajoutons également plusieurs autres articles jugés pertinents trouvés dans l'année suivante (2019) afin d'être le plus à jour possible.

Pour tenter de dresser un portrait en lien avec nos objectifs, nous avons utilisé les critères suivants durant la recension systématique:

**Tableau 1 – Synthèse des résultats de la recherche documentaire dans les trois banques de données**

Sources consultées (dans l'ordre)	Références obtenues au 1 <sup>er</sup> tour ( <i>n</i> )	Références retenues ( <i>n</i> )	Raisons des exclusions
<b>1. Abstracts in social gerontology</b>	383	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>-N'aborde pas la période actuelle</li> <li>-N'aborde que la santé mentale</li> <li>-N'aborde pas la réalité québécoise/canadienne/nord-américaine</li> <li>-Aborde la perception des soins</li> <li>-Conception du leadership trop large</li> <li>- Ne concerne que l'aspect travail rémunéré</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Articles se concentrant trop sur le concept du « aging in place »</li> <li>- Aborde la participation en maison de retraite</li> </ul>
<b>2.Ageline</b>	1048	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Articles déjà retenus</li> <li>-N'aborde pas la réalité québécoise/canadienne/nord-américaine</li> <li>- Étude sur la participation des populations LGBT</li> <li>- Perception de la masculinité</li> <li>- N'aborde que la santé mentale</li> <li>- N'aborde que la santé physique</li> <li>- Aborde le leadership infirmier</li> <li>- Aborde l'offre de soin</li> <li>- Aborde la perception de la dépression chez les femmes âgées</li> <li>- Aborde la perte de cheveux</li> </ul>
<b>3.PsycINFO</b>	3378	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Articles déjà retenus</li> <li>-N'aborde pas la réalité québécoise/canadienne/nord-américaine</li> <li>- Étude sur les liens intergénérationnels</li> <li>- Perception de la masculinité</li> <li>- N'aborde que la santé mentale</li> <li>- N'aborde que la santé physique</li> <li>- Aborde des conditions médicales trop précises</li> <li>- Aborde l'offre de soin</li> <li>- Aborde l'aspect de la religion et du vieillissement</li> <li>- Aborde la perception et l'art</li> <li>- Aborde la perception du mariage</li> </ul>

			dans le vieillissement - Aborde la perception de la bienveillance - Aborde le contexte de zoo thérapie et l'offre de soin
<b>TOTAL</b>	4809	20	

Comme le montre le tableau ci-haut, un premier groupe d'articles pertinents à la question de recherche a été repéré à partir de la lecture de la liste des titres obtenus. Ensuite, les résumés des articles ont été consultés et finalement, les articles retenus (20) ont été lus et résumés. Comme indiqué précédemment, quatre documents ont aussi été fournis par l'équipe de recherche MADA. La revue systématique de ces trois banques de données a permis de brosser un portrait sur les « perceptions » du vieillissement chez les aînés qui a été abordé dans la première partie. Finalement, avec l'évolution du projet, d'autres articles et livres sont venus bonifier cette première recherche d'articles dans trois banques de données et nous avons également recadré nos futures recherches autour du terme des représentations pour être le plus fidèle possible à la définition que nous souhaitions obtenir dans nos entrevues semi-dirigées.

D'ailleurs, c'est cette première collecte qui nous a permis de bâtir notre guide d'entretien. Afin de construire ce dernier, les recommandations de Patton (2002) ont été suivies et appliquées le plus fidèlement possible. Par exemple, l'ordre des questions et des thématiques abordées a été étudié. Les premières questions se voulaient donc ouvertes et avaient pour objectif de créer un climat de confiance pour le participant. Toutefois, l'ordre des thèmes et questions n'était pas imposé au participant afin de favoriser les échanges et le flot narratif de la personne rencontrée. Par exemple, Patton (2002) conseillait de terminer par les informations nominatives courtes qui pourraient influencer le déroulement de l'entrevue en favorisant des réponses moins étoffées même lors des autres questions et thèmes abordés.

### 3.1.2 Entrevues semi-dirigées

Pour réaliser une méthodologie inspirée de la théorisation ancrée, il faut notamment se questionner sur le choix des sources de données. Ici, nous avons d'abord effectué une

recension des écrits, puis nous sommes entrés en contact avec « des participants qui ont vécu et observé le phénomène à l'étude » (Jacques et al., 2014, p. 103). Nous avons donc, comme le conseillent les auteurs, débuté avec un échantillon dit de convenance afin de réaliser des entrevues semi-dirigées. Le choix de procéder par entrevues semi-dirigées s'explique par le raisonnement suivant. Considérant que le nombre visé de personnes était une douzaine de participants, Mayer & Ouellet (1991) reconnaissent que l'entretien est le moyen le plus approprié versus un questionnaire pour le même nombre de personnes. Le questionnaire « est une technique fortement réductrice en ce qui concerne les jugements subjectifs [...], il est une technique s'adaptant mieux à l'approche des faits, des pratiques et des connaissances » (Mayer et Ouellet, 1991, p. 274). Pour ce qui est de l'entrevue, cette méthode est reconnue comme étant au cœur de la pratique en service social. Il est à noter que dans le cadre de ce projet, le terme entretien et entrevue sont utilisés comme synonyme. De plus, comme cette recherche est réalisée dans le cadre du programme de maîtrise en travail social de l'université de Sherbrooke, le nombre de douze participants semblait tout à propos afin de respecter les délais et exigences requises du programme.

On peut définir l'entrevue semi-dirigée comme étant une technique de collecte de données centrale dans la perspective constructiviste, soit l'approche choisie parmi les différentes approches possibles lorsque l'on utilise la méthode de théorisation ancrée (Savoie-Zajc, 2016; Jacques et al., 2014). Une dynamique s'établit entre les interlocuteurs, puisque la réalité est une construction issue des interprétations. L'entrevue préconisée dans le cadre de cette recherche de maîtrise sera donc une entrevue à questions ouvertes semi-dirigées qui permettra de reconstruire un discours social et individuel sur les représentations du vieillissement. Il faut noter que les participants ne seront pas impliqués à l'analyse formelle des données et c'est d'ailleurs pourquoi on ne peut pas parler de « coconstruction ». En effet, les analyses sont effectuées par la chercheur-étudiante à partir des verbatims des entrevues, mais les participants ne sont pas consultés par la suite. Toutefois, les 12 participants ont émis le souhait de recevoir les analyses une fois le projet terminé.

Il faut savoir que l'entrevue demeure une méthode propice pour accéder à un champ précis comme la participation citoyenne des aînés en regard de leur vieillissement. D'ailleurs, il y a

des différences entre l'entrevue d'intervention et l'entrevue de recherche. Cette dernière vise à « obtenir des données utiles à une enquête sociale en suscitant des déclarations de personne susceptible de fournir ces données » (Mayer & Ouellet, 1991, p.307). « Le principal avantage des méthodes assistées par intervieweur est que l'interview est personnalisée, les questions et les concepts de l'enquête peuvent être interprétés, et l'intervieweur peut augmenter le taux de réponses et la qualité des données dans l'ensemble » (Statistique Canada, 2010, p. 43). En revanche, il faut aussi noter que la présence d'un intervieweur peut amener d'autres biais qu'il faut considérer dans notre analyse.

Dans le cas de notre recherche, l'entrevue semi-dirigée est menée de façon non directive, car le chercheur propose au participant un ou des thèmes de plus ou moins grandes envergures, et il lui demande de s'exprimer librement et d'une manière personnelle sur le thème choisi. C'est le chercheur qui guide et motive son interlocuteur afin d'obtenir les informations reliées aux objectifs de sa recherche (Mayer & Ouellet, 1991). Le participant sera donc amené à décrire, de façon claire, mais nuancée, son expérience, son implication et son savoir. L'entrevue semi-dirigée permet l'introduction de certains thèmes prédéterminés tout en laissant un certain degré de liberté à l'interviewé. Cette méthode est tout indiquée dans les recherches de types exploratoires (Patton, 2002; Mayer, Ouellet, Saint-Jacques & Turcotte, 2000). Les thèmes explorés sont identifiés dans l'annexe A.

Les difficultés reliées à cette méthode de collecte d'informations sont importantes à prendre en considération (Mayer & Ouellet, 1991; Savoie-Zajc, 2016). Par exemple, il peut y avoir une interférence de facteurs émotionnels, de nombreuses possibilités de s'éloigner des objectifs de la recherche, avoir un biais de la part du participant qui désire projeter une image positive ainsi que des problèmes reliés à l'analyse de contenu. Plusieurs biais sont également possibles venant de l'intervieweur. Par exemple, il est possible d'affirmer qu'il peut y avoir des biais liés à la personne qui interviewe en raison de son genre, son âge, son institution d'appartenance (CDRV), le lieu où se déroulent les entrevues, etc. (Statistique Canada, 2010).

Serrat et Villar (2019) ont aussi soulevé dans leur critique concernant la participation politique chez des aînés en Espagne que les études qui négligeaient l'aspect « biographique »

perdaient l'opportunité d'explorer comment les individus donnent un sens à leur engagement politique en créant et en partageant leur histoire et leur parcours d'implication (Hammack et Pilecki, 2012 et Mayer, 2014 dans Serrat et Villar, 2019). L'approche biographie du témoignage ou dans ce cas, de l'entrevue semi-dirigée, pourrait permettre une compréhension des liens entre les transitions au cours de la vie et la participation politique/citoyenne en considérant un moment « biographique » dans la vie de la personne.

### **3.1.3 Recrutement et stratégie d'échantillonnage**

Voulant étudier les représentations du vieillissement d'ainés acteurs de changements œuvrant ou ayant œuvré au sein d'une MADA, et souhaitant concorder avec les conseils de recrutement des auteurs utilisés pour élaborer notre protocole inspiré de la théorisation ancrée (Glazer et Strauss, 1967), nous avons d'abord fait un appel ciblé auprès de personnes correspondant à nos critères de recherche. Nous avons donc fait parvenir notre demande de recrutement via des partenaires comme le Carrefour Action Municipale Famille (CAMF) et le Réseau de Ville Amies Des Aînés. Nous espérions obtenir des réponses de villes de différentes grandeurs afin d'avoir une diversité de situations et d'expériences pour broser un portrait de la réalité le plus fidèle possible, tout en sachant que nous n'aurions que douze participants dans notre échantillon final. Afin d'être admissible à l'étude, les personnes pouvaient être des hommes ou des femmes répondant aux critères d'inclusions suivants : 1) être âgé de 55 ans ou plus; 2) être ou avoir été impliqué dans une MADA en tant qu'ainé; 3) parler français et 4) être considéré ou se considérer comme une personne ayant du leadership.

Afin de répondre aux objectifs de cette recherche et comme ce projet s'intéresse à des participants ayant des caractéristiques plutôt précises dans une population donnée, le projet MADA nous permettait d'avoir accès à de potentiels participants plus facilement. C'est pourquoi l'échantillonnage de convenance a d'abord été privilégié (Statistique Canada, 2010). Ensuite, l'échantillon a graduellement pris de l'ampleur comme « une boule de neige » pour obtenir éventuellement un total de 12 participants. L'échantillonnage boule de neige est utile pour des populations petites ou spécialisées (Patton, 2002; Statistique Canada, 2010; Beaud, 1984 dans Mayer et Ouellet, 1991, p. 390). Cette méthode d'échantillonnage est cependant une méthode d'échantillonnage non probabiliste. Cela implique donc que



certains particuliers ou sous-groupes pourraient n'avoir aucune chance d'être sélectionnés et c'est une limite à prendre en considération dans notre analyse.

Notre recrutement s'est fait en trois appels de participation. Premièrement, la distribution de dépliants a été faite au colloque annuel du CAMF en 2019. Ensuite, une demande de recrutement de participants a été lancée à des élus et acteurs municipaux lors d'une rencontre des grandes villes à laquelle l'équipe MADA a participé. Ces appels ont permis de recruter deux participants. Par la suite, des demandes plus formelles ont été envoyées aux tables de concertation des aînés de différentes régions comme Montréal, l'Estrie, Lanaudière et les Laurentides. Aussi, des messages ont été envoyés directement à des municipalités ciblées comme Orford, Bromont et Sherbrooke. Le message envoyé à la ville se trouvait souvent transféré aux tables locales des aînés. C'est donc de cette manière que huit autres participants ont été recrutés. Ensuite, il y a eu du « bouche à oreille » de l'expérience de participation à un projet de recherche et deux autres personnes ont manifesté leur intérêt à participer à la recherche.

L'échantillon final comprenait ainsi un total de 12 participants provenant de 10 municipalités différentes. Les participants provenaient de municipalités situées dans cinq régions administratives du Québec soit l'Estrie (4), les Laurentides (1), le Saguenay Lac Saint-Jean (1), la Montérégie (1) et Lanaudière (5). Un total de 7 femmes et 5 hommes ont répondu positivement à la demande de participation à l'étude. Les participants étaient volontaires et connaissaient leur droit de terminer l'entrevue ou de se retirer à tout moment de l'étude.

### **3.1.4 Déroulement de l'entrevue**

Comme mentionné précédemment, le recrutement des personnes s'est effectué en deux temps. D'abord, un dépliant a été distribué à de potentiels participants et organismes en lien direct avec des aînés pouvant correspondre aux critères de recrutement. Ensuite, les personnes ayant montré un intérêt à participer à notre recherche m'ont envoyé un courriel ou contacté directement au bureau du CDRV. Puis, nous avons pris contact par téléphone avec les personnes intéressées, puisque la plupart des candidats avaient établi un premier contact par le biais d'un courriel électronique. Le but de ce premier appel était de valider que les personnes correspondaient aux critères de sélections. De plus, nous leur fournissions certains

renseignements comme la durée moyenne d'une entrevue et expliquions brièvement le déroulement. Advenant le cas que les potentiels participants correspondaient aux critères et qu'ils souhaitaient toujours contribuer après avoir expliqué le déroulement de l'étude, il fallait choisir à quel moment aurait lieu l'entrevue ainsi que de proposer un endroit de leur choix. Les personnes ont été invitées à prendre part à une entrevue individuelle d'une durée variant entre 45 et 90 minutes. Ensuite, les personnes ayant accepté de faire partie de l'étude ont expérimenté une seule entrevue en face à face. Les entrevues étaient semi-dirigées. Elles se sont déroulées soit au domicile de l'ainé ou encore dans un café.

Le guide d'entrevue comprend des questions ouvertes avec des questions d'approfondissement. Ce dernier a été développé par l'étudiante-chercheuse et a été validé par la directrice de l'étudiante. De plus, l'ensemble du guide d'entretien et de la méthodologie ont été approuvés par le comité éthique de l'Université de Sherbrooke en travail social. Tout au long de l'entrevue, les hypothèses inductives étaient validées avec les participants afin de mieux valider la compréhension du phénomène. Les données ont été enregistrées en format audio seulement, un deuxième appareil d'enregistrement fonctionnait durant l'entrevue afin de pallier à tout dysfonctionnement du premier appareil. Des notes manuscrites ont également été prises durant l'entretien afin de compléter le contenu audio. Les entrevues ont duré entre 45 et 90 minutes et se sont étalées sur une période de 5 mois (Septembre 2019 à Janvier 2020).

Dans le cadre de cette étude, nous nous engageons à nous soumettre aux exigences entourant le respect de l'anonymat des sujets ainsi que les normes de confidentialité régies par le Centre de Recherche sur le Vieillissement (CDRV) et les normes de l'Ordre des Travailleurs Sociaux et Thérapeutes Conjugaux du Québec (OTSTCFQ). Par exemple, l'identité des participants et le nom de leur ville d'appartenance ont été gardées confidentielles grâce à l'utilisation d'un numéro de code. En aucun temps, il n'a été possible ou sera possible de les identifier. La clé du code reliant le nom du participant au dossier de recherche a été conservée exclusivement par les responsables de ce projet. Enfin, l'ensemble des données recueillies seront détruites après une période de 7 ans suivant la fin du projet. Elles seront conservées dans un tiroir sous

clés au CDRV. Nous fonctionnons tel que stipulé selon les normes en vigueur au CIUSSS de l'Estrie-CHUS et celles de l'Université de Sherbrooke.

Au moment de la rencontre avec les participants, avant de commencer l'entretien, quelques instants ont été prévus pour remercier la personne de sa participation. Aussi, nous avons rappelé le sujet, ainsi que les objectifs du présent mémoire. Finalement, nous avons expliqué les règles de confidentialité et rempli le formulaire de consentement éthique. De plus, plusieurs mesures ont été prises afin de se conformer aux règles d'éthique s'appliquant à la recherche dans le cadre de ce mémoire, particulièrement celle mettant en jeu le côté confidentiel-privé des personnes. En effet, nous avons pris un moment pour renseigner les participants sur les objectifs de notre étude, ainsi que la nature de leur participation. Nous avons remis aux participants un formulaire contenant principalement les informations suivantes : 1) titre de l'étude; 2) nom et coordonnées de l'étudiante-chercheuse; 3) nom et coordonnées de la directrice de recherche 4) description de l'étude et des objectifs; 5) nature de la participation; 6) méthode de collecte et d'enregistrement des données; et 7) politique de confidentialité.

L'entretien s'est déroulé de la façon suivante. Afin de s'assurer d'obtenir un consentement éclairé et libre, le formulaire a été lu et expliqué aux participants. C'est à ce moment que ces derniers signaient le formulaire. S'ils souhaitaient recevoir les résultats de la recherche, les participants laissaient leur adresse courriel sur le formulaire. Finalement, en cohérence avec la visée de notre recherche, nous tenions à nous assurer que les résultats obtenus reflètent l'expérience et le vécu des acteurs de changement interviewés. Tous les entretiens ont donc été transcrits de la bande audio à la forme de manuscrit et vérifiés par l'étudiante-chercheuse. Ainsi, plusieurs aspects ont pu être validés comme le respect de la formulation utilisée par les participants.

Durant la transcription des verbatims, l'étudiante-chercheuse a aussi écrit des commentaires et des impressions personnelles dans son journal de bord, qui ont été utilisés pendant l'analyse des données. Ces impressions sont venues compléter celle déjà écrites à la sortie des entrevues dans le rapport d'entretien disponible en annexe. L'étudiante-chercheuse a retranscrit le verbatim des 12 entrevues. Chaque verbatim était identifié à l'aide d'un code

afin de conserver l'anonymat. Cette transcription permettait d'avoir rapidement accès au temps pour la bande audio, aux propos des interlocuteurs ainsi qu'aux analyses écrites en marge des documents imprimés.

Ensuite, une lecture attentive et assidue des verbatims a été effectuée. Dans le cas où des pistes de réflexion et intuitions pouvaient émerger des lectures, ces notes étaient écrites en marges. Après avoir complété six entrevues, ces notes ont été relues pour ajuster le guide d'entrevue et aller chercher des aspects qui n'étaient pas assez développés selon l'étudiante. Par ailleurs, des idées et des thèmes ont aussi été notés en marge afin de poursuivre dans l'idée de la théorisation ancrée. Ces remarques ont aidé l'étudiante-chercheuse à mieux cerner les éléments importants et ceux qui devaient être approfondis au fil des entrevues.

Le guide d'entrevue a été ajusté à la suite de six premières entrevues, soit après avoir rencontré la moitié des participants. Après nos premières analyses, il a été possible de remarquer que certains thèmes étaient peu abordés (par exemple l'aspect du groupe) ou encore pas dans le sens souhaité par l'étudiante-chercheuse pour répondre à la question de recherche principale (par ex. groupe d'amis plutôt qu'un groupe de travail). Ainsi, les six dernières entrevues ont été faites avec le même guide, mais avec des sous-questions qui amenaient les participants à préciser leurs pensées et à développer davantage sur certains thèmes. Le cadre de l'entrevue était ajusté pour s'assurer que tous les participants aient eu les mêmes stimuli et avoir le plus de fidélité possible à leur expérience vécue. Nous souhaitons également éviter les variations indésirables dues notamment au manque d'expérience, stress et autres facteurs non contrôlables en lien avec l'étudiante-chercheuse. De plus, comme le temps est compté et défini, il est important d'avoir un plan clair qui identifie les aspects importants à explorer. De ce fait, l'analyse des données est également facilitée considérant que les comparaisons sont plus aisées, puisque la base du guide d'entretien était la même d'un entretien à l'autre. Finalement, à la fin de chacune des entrevues, un rapport d'entrevue a été produit. Ce rapport permettait d'avoir accès rapidement au contenu essentiel des entrevues. Les éléments importants y ont été consignés ainsi que des données sur le déroulement général ou encore sur des sentiments et impressions ressentis par l'étudiante-chercheuse.

### **3.1.5 Des notes de terrain et rapport d'entrevue**

Comme on peut le voir dans le modèle situé à l'annexe A.2, le rapport d'entrevue consigne à la fois un court résumé de l'entrevue, une description des signes de l'interrogé (Ton, gestes, mouvements), les circonstances (Temps, lieu, durée, présence d'autres personnes), ainsi que d'autres renseignements jugés importants. Ce genre de notes permet de décrire des éléments qui n'ont pas nécessairement leur place ailleurs dans nos autres éléments de collectes. Ainsi, il a été possible d'observer parfois directement des projets effectués par les aînés dans le cadre de leur implication. Ou encore, il est consigné dans le document si le déroulement de l'entretien a été chamboulé par la sortie ou l'arrivée d'une autre personne au domicile; ce qui a pu influencer le cours des pensées d'un participant. Ce genre de remarque est importante et permet de mieux saisir une réalité. En effet, au fil des entrevues et du temps, il est normal que certains détails qui ne seraient pas consignés échappe à nos analyses. C'est donc une manière de retenir le plus d'informations pour être le plus juste possible.

### **3.1.6 Journal de bord**

Finalement, un journal de bord a été utilisé par l'étudiante-chercheuse tout au long de la collecte de données et de la rédaction du présent mémoire. Le journal comprenait des réflexions personnelles, des pistes pour le projet de recherche, des questionnements et des impressions du déroulement général de la recherche. C'est donc depuis le mois de septembre 2018 que l'étudiante-chercheuse tenait son journal de bord. Il semblait pertinent de souligner le sérieux de la démarche de l'étudiante. En effet, bien que dubitative quant à l'utilité d'un tel outil qui demande du temps et une certaine assiduité, il s'est avéré très utile afin de mieux cerner le fil conducteur.

## **3.2 Analyse des données**

Les verbatims ont été analysés selon la méthode d'analyse thématique inspiré aussi par la théorisation ancrée de première génération (Glazer et Strauss, 1967). Cette méthode permet, à l'aide de thèmes de répondre à la question suivante : Qu'y a-t-il de fondamental dans ce propos, dans ce texte, de quoi y traite-t-on (Paillé et Mucchielli, 2016)? Cette méthode nécessite quelques lectures du corpus et plusieurs opérations pour identifier des thèmes. Nous

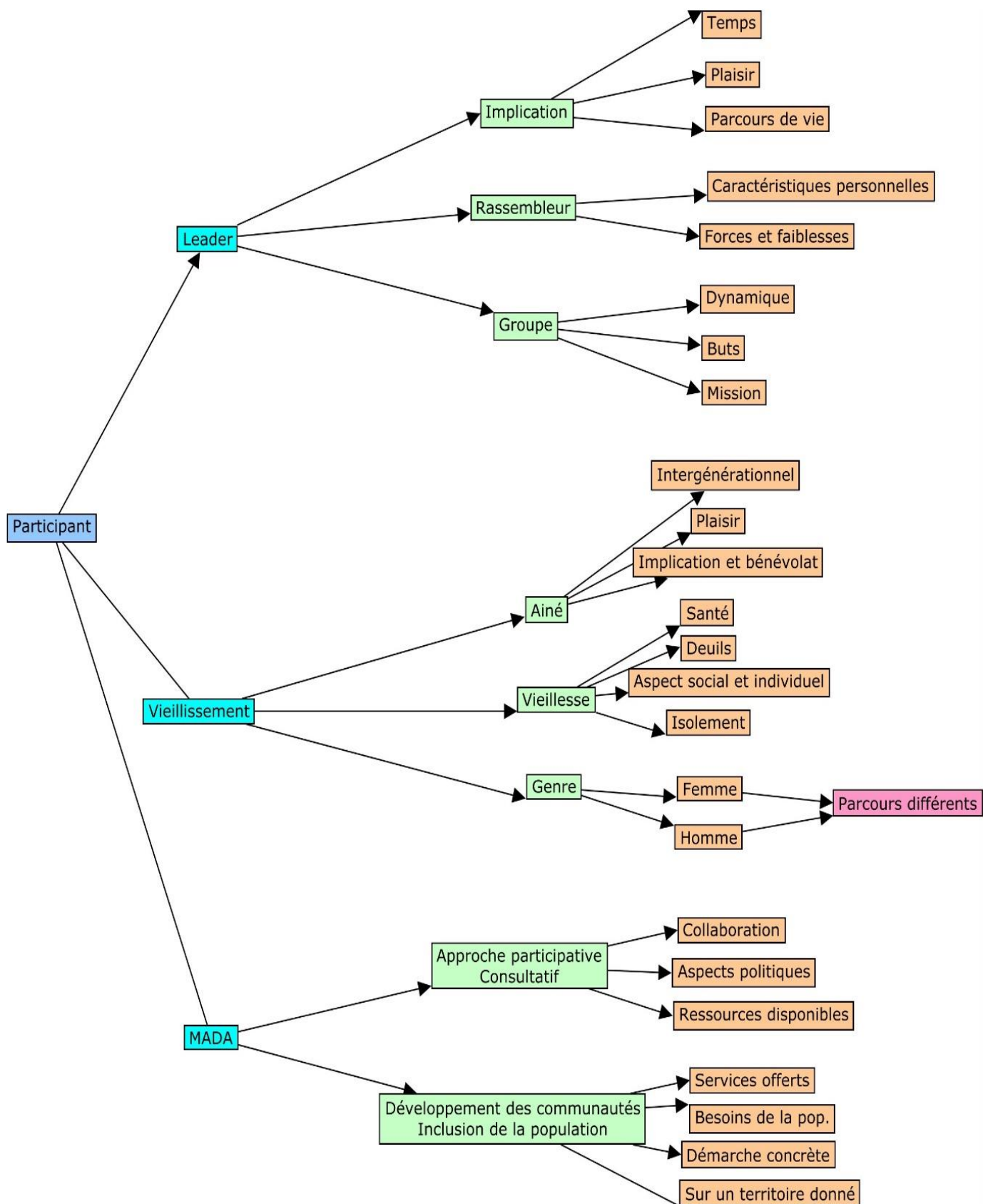
pensons davantage utiliser la méthode de thématisation continue afin de construire notre arbre thématique tout au long des analyses. L'arbre thématique sera ensuite finalisé à la toute fin de l'analyse du corpus de nos 12 participants.

Par la suite, nous savons aussi que l'utilisation de la méthode d'analyse thématique peut engendrer certaines limites étant donné ses difficultés d'application. En effet, il peut être trompeur d'identifier des thèmes alors que ce sont des rubriques et vice-versa (Paillé et Muccheli, 2016). Par contre, l'utilisation de plusieurs livres de méthodologie nous permettra, nous l'espérons, de minimiser les erreurs dues à la nouveauté de cette technique pour l'étudiante-chercheuse. Le travail soutenu par l'équipe de recherche MADA et la directrice du présent projet prodiguera un soutien à chacune des étapes du projet pour l'étudiante-chercheuse. Finalement, ce projet pourra s'inscrire dans une optique de transfert de connaissances. En effet, les différents projets de recherche et essais menés dans le cadre de MADA sont disponibles sur le site Internet [www.madaquebec.com](http://www.madaquebec.com). Cette publication participe à la diffusion des connaissances et nous espérons également présenter ou écrire des articles portant sur cette recherche afin que les conclusions et résultats ne « dorment pas sur une tablette ».

Dès le début des analyses des entrevues et de leur verbatim, des catégories et des concepts clés ont été identifiés. Deux phases de codages ont été effectuées : initiale et intermédiaire. D'abord, l'étudiante-chercheuse a fait un codage ouvert. Cette première étape sert à attribuer un mot (concept) à l'idée principale qui se dégage des extraits du verbatim. Chaque entrevue a été lue en interrogeant les données de la manière suivante : « *De quoi est-il question ici?* ». Par exemple, les concepts pourraient être les suivants : vieillissement, aînés, retraite, bénévolat, implication, valeurs, isolement, etc. Ensuite, un codage axial a été fait. Cette deuxième étape permet de faire des liens entre les concepts nommés précédemment et a passé à un niveau conceptuel pour regrouper des catégories. Par exemple, les concepts de bénévolat, d'implication sociale et le désir d'aider la communauté se regroupent sous la catégorie d'engagement citoyen et donc d'implication selon le regroupement des thèmes que nous avons choisi de faire. Les questions qui guident cette phase sont : « *Est-ce que ces concepts sont liés ? Ainsi que comment et en quoi sont-ils liés?* ».

Une fois nos 12 verbatims lus et annotés, il a été possible de ressortir un arbre thématique que nous croyons clair et concis. Il se trouve à la page suivante.

Figure 2 – Arbre thématique ayant comme origine le participant







## Chapitre 4 : Résultats

Cette section du mémoire présente les résultats et la discussion en lien avec notre collecte de données. Elle comporte quatre volets, chacun visant à répondre à un objectif précis de la recherche et de ses sous questions ainsi qu'une section concernant les éléments importants à souligner comme le contexte MADA. Considérant notre volonté d'étudier comment les représentations du vieillissement influencent la participation citoyenne des aînés acteurs de changement impliqués dans les MADA selon une perspective exploratoire, les résultats obtenus seront analysés conformément à notre cadre conceptuel du modèle du changement social et du développement du leadership de Komives, Wagner et Associates., (2017). Ainsi, notre premier volet propose de répondre à l'objectif initial de recherche soit « *explorer les représentations du vieillissement et de la vieillesse* ». Ce dernier se divise en trois parties qui permettent d'explorer comment le vieillissement est une expérience, bien que commune, qui se veut individuelle et unique, mais également influencer nos conceptions sociales de ce phénomène. Ensuite, le vieillissement est perçu comme un obstacle à l'inclusion des personnes aînées dans la société. Finalement, la dernière sous partie effleure la notion d'implication en regard du vieillissement des individus, de leurs intérêts et de leurs motivations d'implication.

Ensuite, le volet 2 permet de développer davantage sur l'objectif suivant : « *explorer la définition de la participation citoyenne* ». Ce deuxième volet sera axé sur l'implication citoyenne des aînés et le rôle de citoyen dans une communauté ou en société. Les facteurs influençant l'implication citoyenne des aînés seront aussi une partie intégrante à ce volet. On retrouve quatre sous sections qui développent respectivement sur le leadership des aînés et l'implication dans des projets qui dépasse l'individu seul. Par la suite, l'enjeux de pérennité de l'implication ainsi que la relève difficile à prévoir constitue les thèmes de cette deuxième sous-section. La troisième partie permet de voir les avantages de l'implication citoyenne comme étant un vecteur favorisant la création d'un réseau et le bris de l'isolement chez les aînés qui seraient plus vulnérables.

Par la suite, le troisième volet « *explorer le leadership des agents de changement en questionnant leur rôle ainsi que leur vécu expérientiel dans les MADA* » poursuit une visée

plus large en établissant des liens concrets avec notre cadre conceptuel sur le changement social et le développement du leadership présenté en deuxième partie. Il sera d'abord question du leadership des aînés acteurs de changement. Après, ces aspects seront mis en parallèle avec l'aspect du groupe élaboré précédemment dans le cadre conceptuel. Puis, la mission et les buts du groupe en fonction du leadership sera abordé. Pour finir cette section, la notion de changement sera au centre des analyses.

Finalement, le volet 4 « *autres éléments d'analyses* » permettra de bien saisir les particularités du vécu et des propos des 12 participants acteurs de changement en soulevant des thèmes apportés par ces derniers. Cela permet de mettre en lumière des aspects qui n'étaient pas spontanément abordés lors de la création du guide d'entretien ou encore, qui n'étaient pas prévus initialement comme allant ressortir fortement chez nos participants.

Il importe de mentionner ici que les extraits de verbatims choisis ont nécessité plusieurs lectures de nos entrevues et des choix ont dû être faits afin de bien centrer nos analyses. Plusieurs extraits auraient pu être pertinents, mais le choix de ces derniers découle d'abord de l'écoute et de la relecture des verbatims. Ensuite, des analyses schématisées ont été faites pour les cinq premières entrevues afin de bien illustrer l'ensemble des concepts et voir la récurrence générale de certains concepts ciblés. C'est d'ailleurs cet exercice qui nous a permis de bâtir l'arbre thématique présenté ci-haut. Par exemple, nos relectures ont permis d'observer que le concept de retraite était mentionné dans nos 12 entrevues en comparaison avec le militantisme qui ne l'était que dans trois entrevues. Aussi, il importe de rappeler que l'analyse de nos données s'est déroulée en même temps que la collecte des données. En effet, « cette façon de faire est concordante avec le principe de la circularité de la théorisation ancrée » (Corbin et Strauss, 2008 et Strauss et Corbin, 1998, cité dans Jacques et al., 2014, p. 111). En revanche, un regard d'ensemble de toutes les données a également permis de sortir des observations intéressantes!

Dans le cadre de nos analyses, nous avons également utilisé un journal de bord afin de nous guider tout au long de la recherche. Cette méthode nous a permis d'avoir une piste à suivre dans la masse de données que nous avons. Ainsi, la première entrée du journal de bord est le 2018-07-16. Cela montre l'étendu de la prise de notes dans le temps. Les discussions avec

la directrice de recherche, l'équipe MADA, les réflexions personnelles, des extraits de lectures, des schémas et des dates butoirs ont été inscrites dans le journal. Le matériel qu'il contient a donc été riche pour guider les différentes phases abordées dans nos analyses.

#### **Volet 4. 1 : Explorer les représentations du vieillissement et de la vieillesse**

Le premier volet de cette recherche a comme objectif d'explorer les représentations du vieillissement chez les aînés acteurs de changement. Comme nous l'avons vu en première partie, les recherches qui ont été sélectionnées grâce à la revue systématique et colligées dans trois banques de données ont permis de brosser un portrait dichotomique sur la « perception » du vieillissement. Rappelons que même si l'objectif principal du mémoire s'intéresse aux représentations du vieillissement, les recherches dans les bases de données ont été recueillies initialement avec le terme « perception » puisqu'en anglais, cette terminologie était plus présente. Toutefois, en français, certaines nuances importantes expliquées précédemment nous ont influencé à choisir le terme « représentation » dans notre question et nos analyses.

En effet, si l'on prend en considération les pôles du vieillissement, il y aurait d'un côté une représentation plutôt négative du vieillissement, empreint de deuil et de pertes. De l'autre côté, il y aurait l'autre représentation du vieillissement, laquelle serait en continuité avec la personne que nous avons toujours été. Souvent, il s'agit d'une personne dynamique, impliquée et surtout, en santé. Comme plusieurs cadres et études ont exploré le sujet de vieillissement, mais pas nécessairement dans une optique de participation et d'implication citoyenne, la prochaine section propose d'explorer les différentes définitions du « vieillissement » exprimées par les participants au travers de 5 thèmes qui semblaient être en relation avec le vieillissement. En effet, dans le guide d'entretien créé par l'étudiante-chercheuse, les questions et sous-questions en lien avec le vieillissement n'établissaient pas de lien direct avec les aspects suivants : *être un aîné, les représentations sociales, la famille et les liens intergénérationnels* ainsi que *l'isolement*. Par contre, ce sont des sujets qui sont apparus dans plusieurs entrevues et qui étaient amenés spontanément par les participants.

#### 4.1.1 **Le vieillissement comme expérience individuelle et unique sous la perspective sociale**

Dans un premier temps, il y a l'aspect plus individuel du vieillissement. On peut notamment concevoir que chaque vieillissement est unique. En effet, les conditions de vie et le parcours de vie font en sorte que chaque individu vivra son vieillissement de manière unique. On peut également considérer qu'il y a des aspects qui sont structurels (par exemple le milieu de vie, le droit à certains services, le lieu de résidence, etc.), biologiques (maladies, santé générale dans la famille, problèmes existants, etc.), relationnels (être seul ou en couple, avoir un réseau, la famille) et en lien avec le vécu personnel (représentations et sensations).

Le vieillissement est donc, comme nous l'avons vu dans la partie de la problématique, un thème complexe et multidimensionnel. Ainsi, le vécu expérientiel que nous avons réussi à recueillir à l'aide de nos 12 entrevues semi-dirigées nous permet de nuancer ce que nous avons obtenu comme informations dans notre recension systématique d'octobre 2018. Par exemple, un participant nous dit ceci :

« Ben, pour moi le vieillissement, y'a du négatif et du positif. Le négatif je te dirais ben c'est plus facile à dire le négatif. C'est physique pour moi. C'est parce que j'ai de l'arthrose et ce qui est l'usure. C'est génétique aussi parce que mon père avait ça. Et je trouve qu'avec l'âge, dans mon cas en tout cas, je pense que dans le cas de plusieurs personnes, c'est le physique qui te laisse aller un peu. La machine est moins neuve, fait que comme une auto qui est plus vieille, faut faire attention, faut prendre soin de soi et autant que possible. Le positif, je te dirais, sincèrement que en vieillissant, tu te connais plus et tu as plus de confiance en toi-même parce que t'as l'expérience de la vie. T'as l'expérience de plusieurs expériences t'sais. »  
P9F.

Les propos illustrés ici représentent bien l'ambivalence entre le positif et le négatif que l'on peut retrouver dans les représentations du vieillissement. De plus, ce genre d'expérience est partagée par plusieurs des participants et il s'agit, plus souvent qu'autrement, d'une question de santé qui permet d'établir clairement la coupure entre une vision un peu plus positive du vieillissement et une vision plus négative. C'est d'ailleurs ce qui ressortait des articles retenus. En revanche, parmi nos participants, plusieurs ont reconnu qu'en vieillissant, des « bobos » étaient plus susceptibles de survenir, mais surtout vers l'âge de 75 ans ou plus. En effet, le concept du grand-âge a été apporté par deux participants et l'idée derrière est celle-ci : « Après 75 ans, tes bobos arrivent, bon pas pour tout le monde, mais et là ça commence

à changer... » P5F. Donc, on voit qu'il y a une certaine acceptation du vieillissement, surtout lorsque les gens ressentent les pertes plus physiques. Autrement, la vision de la continuité l'emporte sur l'aspect chronologique.

En revanche, tout comme l'avait identifié Lalande (2006), la sensation et la représentation personnelle du vieillissement aient un rôle important à jouer. Par exemple, dans nos entrevues, une participante souligne avoir eu un diagnostic de cancer et elle mentionne que cette expérience, malgré qu'il ait affecté son état de santé, lui a démontré l'importance de conserver une vision positive de la santé et l'importance du réseau social qui nous entoure pour conserver cette positivité. Ainsi, cette citation confirme assurément la vision comme quoi la santé joue un rôle important :

« Je suis consciente que le fait d'être en santé me donne l'opportunité de continuer à un certain rythme. Et pour vieillir, ce que je trouve ennuyeux, c'est de se le faire reprocher d'être vieux! » P3F.

La santé est importante, mais le fait de pouvoir vieillir en santé intègre plus d'aspects que seulement la considération de l'état de santé physique. Certains participants ont vu dans le vieillissement une sorte « d'accumulation ». D'un côté, cela pouvait être l'accumulation d'expériences, de savoir, de connaissances, mais également, de l'autre côté du continuum, on retrouvait l'accumulation de l'épuisement, des blessures, de l'usure, etc.

« Ben, c'est un procédé, le vieillissement c'est un procédé physique, c'est physique. On peut pas supprimer ça là, puis c'est là... y'a l'usure. Mettons quelqu'un qui travaille dans une manufacture pis y'entend du bruit, ses oreilles vont s'user. Bon, là y'a l'épuisement pour d'autres catégories, pis y'a l'épuisement au niveau psychologique aussi sur nos difficultés qui sont retrouvées dans le courant de la vie. On n'a pas le choix, on accumule, tout est accumulé. » P10H.

Cependant, tout comme pour la vision un peu plus globale du vieillissement, on peut penser que la représentation de ces accumulations d'expériences positives et négatives permet de dresser un portrait plus précis du vieillissement unique à un individu. En effet, ce sont les conditions de vie, l'éducation, le parcours, le réseau, etc. qui font de l'individu la personne qu'elle est aujourd'hui. Par exemple, dans notre échantillon, nous avons cette femme qui, malgré un diagnostic de cancer ne considère pas que sa santé est atteinte puisqu'elle voit et affronte cela avec force et positivisme :

« Moi, j'ai décidé de prendre l'option contraire [et de voir les bons côtés], faut dire que j'ai pas été malade là j'ai eu des gripes, pis j'ai eu mes histoires personnelles, mais ce qui fait que j'me suis retrouvée avec un diagnostic de cancer et j'ai passé à travers avec cette vision-là » P6F.

Le parcours de cette participante est un exemple très frappant de l'influence du parcours de vie sur l'individu. Par exemple, cette personne a pu élever 5 enfants, dans des conditions très différentes de celles que les femmes d'aujourd'hui peuvent connaître. En effet, l'accès à l'emploi était plus difficile, il n'y avait pas de congé de maternité, son conjoint a été malade durant plusieurs années, etc. On retrouve ainsi dans le vieillissement de cette personne une certaine libération associée à la vieillesse, puisqu'elle n'a plus l'obligation financière et temporelle de s'occuper de sa famille ou encore de son mari. La santé et le parcours de vie des aînés jouent un rôle très important, mais encore une fois, nous revenons un peu à la représentation ou encore à la perception des individus et de leur propre état de santé et des conditions dans lesquelles ils vivent. C'est un rappel important aux déterminants sociaux de la santé (OMS, 2002).

Aussi, bien que nous considérons que la vieillesse est quelque chose d'inévitable, il est intéressant d'entendre une participante dire ceci : « J'embarquais là-dedans... J'avais dans ce vieillissement, mais t'sais, au bout de la ligne, en venant au monde, on commence à vieillir » P3F. Ce qui est intéressant lorsque l'on cherche à mieux saisir les représentations du vieillissement des aînés acteurs de changement, c'est qu'il y a d'abord le fait que les individus ont tendance à ne pas « se représenter » comme étant une personne qui est vieille ou encore aînée, ou bien seulement dans certains propos et pas dans d'autres. On peut penser à certains résultats obtenus dans la thèse de Mario Paris (2015) sur la reconnaissance qui proposait l'idée que le fait d'être aîné pouvait être plus facilement acceptable considérant le facteur d'âge chronologique (65 ans et plus par exemple) qui lui est associé. Aussi, l'âge chronologique a une certaine importance pour les participants : « Mais on a quand même 70 ans-là... je suis à 10 ans d'espérance de vie » P12H. Ce type d'affirmation montre une certaine considération des paramètres démographiques dont l'espérance de vie. Et ce résultat est intéressant, puisqu'il s'oppose en quelque sorte avec les affirmations d'une autre participante plus haut. Nous supposons que le nombre de 12 personnes dans échantillon peut être une des causes qui explique que deux visions soient aussi diamétralement opposées. Une

autre hypothèse plausible qui rejoindrait d'avantage l'idée précédente, l'âge n'est pas la majeure à retenir ici, mais plutôt l'état ou le vécu associé autour du dit âge. Par exemple, une personne réalise qu'elle vieillit parce qu'elle atteint l'âge social de la vieillesse de 65 ans, mais ne se sent pas pour autant vieille.

D'ailleurs le fait d'être vieux ou même considéré comme vieux peut être vécu comme étant plus négatif chez certains de nos participants... Ainsi, il est possible de remarquer que, bien que tous les participants ne se sont pas initialement ou naturellement identifiés comme étant des aînés, malgré un âge chronologique certain. En revanche, ils ont tous pu nous donner une définition du vieillissement. On remarque que, dans leurs définitions, tous ne sont pas en train de dire que ce sont eux qui vieillissent, mais parfois les autres... Par exemple, des participants de plus de 70 ans nous disent ceci :

« On est des amies de femmes. Y'a pas d'âge, c'est ça l'histoire. T'sais dans le fond là, fait que c'est pour ça que y'en a de 60 ans qui vont arriver maganées à 60 ans avec des problèmes de santé autant émotifs autant physiques. Eux autres y sont vieilles parce qu'elles sont malades. » P9F.

« [ma sœur] va avoir 70 ans [...] mais pour elle, c'est dur de vieillir » P3F.

« J'ai pas grand vision pour trop loin. (OK). T'sais, parce que on le voit pas que notre âge, moi je le vois pas mon âge. C'est quand je le dis, comme là ça va être ma fête. Ça se peut pas, parce que dans ma tête j'ai peut-être quoi, 30 ans, 35 ans t'sais. Fait que mon vieillissement, ça va être quand, je le sais pas moi, un jour. » P8F.

« Dans ma tête, j'ai encore 20 ans moi ! Je réalise pas que j'ai 67 ans. Faut dire que j'ai pas de problème de santé, mais je dis toujours "plus tu es vieux, plus ça fait longtemps que tu es jeune!" » P1H.

Le vieillissement apparaît donc comme une réalité qui est vécue et parfois ressentie, mais pas le fait d'être âgé ou vieux ! Les aînés ne se sentent pas nécessairement vieux, et cela correspond à ce que nous avons pu observer précédemment dans nos lectures. Cependant, dans nos entrevues, il est possible d'observer que l'aspect de la santé est plus nuancé que ce que nous avons pu lire précédemment. En effet, comme mentionné dans la partie de la problématique, il semblait y avoir une coupure plutôt nette entre la personne aînée active et la personne vieille et « malade ». Bien entendu, il faut ajouter que la vision sociale de ce que « devrait » être le vieillissement prend une grande place dans les conceptions et représentations que peuvent se faire les gens envers la population des personnes âgées. Nos résultats ont permis d'observer que la dichotomie dans le discours des participants entre santé



et continuité, ainsi que l'apport du social avaient une grande place dans un phénomène qui se vit pourtant de manière si personnelle et unique chez chaque individu. La continuité dans le temps et le parcours de vie restent donc très importants.

Pour terminer sur les représentations plus individuelles, des participantes ont souligné une remarque très intéressante par rapport à la fois à la vieillesse personnelle, mais aussi à l'aspect plus social du vieillissement : « J'dis qu'on planifiait notre retraite oui, bon. Mais quand on planifie notre retraite [...] on n'a jamais planifié notre vieillesse » P3F. C'est d'ailleurs ce qu'ajoute une autre participante en affirmant que :

« Les gens pensent pas à plus tard, y pensent que c'est loin... Mais c'est demain ! Dans nos têtes, on reste à 20 ans. C'est notre corps qui suit pu, mais notre tête est encore à 20 ans. Elle est plus slow, j'vais te le dire. On en fait moins, mais c'est bien faite. » P7F.

Dans ces extraits, on peut voir qu'il existe une différence entre la retraite, la vieillesse et les différentes réalités vécues par tout un chacun. Cependant, il appert que tous ces aspects plus sociaux pourraient et devraient être réfléchis sur un plan individuel.

Finalement, un dernier élément intéressant à souligner serait la façon dont les aînés vont recevoir la vision plus sociale de « ce que devrait être » un aîné. Pour reprendre l'extrait : « Je suis consciente que le fait d'être en santé me donne l'opportunité de continuer à un certain rythme. Et pour vieillir, ce que je trouve ennuyeux, c'est de se le faire reprocher d'être vieux ! » P3F. Plusieurs participants ont exprimé être confrontés à cette vision selon laquelle les aînés ne seraient plus utiles à la société. Par contre, comme l'a si bien dit un participant : « Vieillir c'est normal, je peux pas changer ça » P10H. On peut percevoir dans cet extrait que ce n'est pas une idée à laquelle les gens qui sont actifs dans leur communauté s'identifient, bien au contraire !

« Au moment de ma prise de retraite, le même jour, je me suis dirigée vers un organisme, je savais même pas qu'est-ce que je ferais ! » P6F.

« [Mon âge] a jamais eu d'impact dans mon parcours aille non non non ! À l'âge que j'ai, c'est mes enfants qui me disent Pa t'es rendu à 68 ans commence à "slacker" un peu parce que je suis encore extrêmement "high" et "speeder"! J'y pense pas que j'ai 68 ans. Je ne m'arrête pas à ça, ça m'arrête pas, j'me sens pas, j'me sens pas vieux moi. » P4H.

Être aîné, c'est aussi une occasion de partager son expérience avec la famille, mais aussi avec la communauté. Plusieurs ont mis de l'avant leur implication et leur contribution, même si

cela ne se fait plus sur le marché de l'emploi. Par exemple, une participante nous dit ceci : « [Les aînés] on n'est même pas encore reconnus comme faisant partie de la famille. Moi, j'ai des enfants, j'ai une petite fille, j'ai un oncle, des tantes, des frères et des sœurs. J'ai de la famille et j'en fais partie de la société, de la famille. » P3F. L'implication dépasserait donc l'engagement au niveau de la communauté et pourrait aussi prendre place auprès de la famille.

#### **4.1.2 Le vieillissement comme obstacles à l'inclusion**

Ce second aspect peut inclure plusieurs angles d'analyses. Premièrement la vieillesse est une période s'inscrivant en continuité avec les périodes antécédentes dans la vie des gens. En fait, dans le cadre de cette recherche, il est possible de dire que cette continuité repose sur les activités et les implications des aînés dans une optique de parcours de vie. Toutefois, à partir du moment où la personne âgée vit des incapacités, la vieillesse prend un sens plus négatif dans les propos des participants. Deuxièmement, le concept du vieillissement est perçu de manière ambivalente par les décideurs publics en étant tantôt considéré comme étant un levier de développement économique et social et tantôt comme un fardeau social. On sait aussi que les conditions de vie actuelles permettent dorénavant une vie plus active et en meilleure santé sur une plus longue période (Institut de la statistique du Québec, 2015; Arbuz, 2007). Ainsi, de nos jours, les aînés ont une certaine pression à participer et à rester actifs pour la communauté, surtout lorsqu'il s'agit d'une habitude qu'ils avaient déjà. Cela fait notamment écho au besoin de se sentir utile... Cette pression à participer socialement est non seulement exercée par les pairs, mais aussi par les organismes communautaires et ceux de loisirs.

Il y a quelques années, la vieillesse « était présentée comme une période de réflexion accompagnée d'un déclin physique et cognitif » (Grenier et Ferrer, 2010). Cela permet de montrer l'évolution qui existe dans les différentes conceptions et attentes de ce qu'est la vieillesse. Nos entretiens dévoilent, en effet, que les aînés ont tendance à intégrer certaines conceptions sociales à leur réalité plus personnelle et ce, que cela s'applique ou non à leur expérience vécue.

« Ben des fois, je me, je me chicane un petit peu avec ceux qui disent "ahhhh c'est le fun de vieillir parce que, parce que t'as vécu pis tu peux partager tes expériences", mais non...C'est

pas vraiment le fun [...] J'ai travaillé toute ma vie pour prendre ma retraite et pouvoir en profiter un petit peu. T'sais, mais pour prendre ta retraite, c'est parce que tu vieillis » P12H.

On explore donc ici l'idée de l'acceptation de la vieillesse, mais également au droit de ne pas simplement se « complaire » dans des rôles prédéterminés par le fait de vieillir. Ici, ce participant confronte l'idée que le vieillissement doit se vivre de manière positive parce que l'on peut redonner à la communauté et partager nos expériences. On peut aussi voir qu'il réalise son vieillissement à travers le facteur temps qui est marqué par des étapes de vie comme la prise de la retraite. Cette acceptation du vieillissement peut être plus difficile à admettre notamment en lien avec les pertes et les vulnérabilités qui peuvent subvenir dans le parcours de vie des individus. Par exemple, dans le prescrit social des étapes de vie, on peut s'identifier notamment au rôle de grands-parents ou encore au prescrit social d'être dans l'obligation de s'impliquer, parce que les gens à la retraite sont plus disponibles et ont plus de temps. Ainsi, dans l'extrait suivant, on voit que l'image de la vieille femme, douce, grand-mère qui tricote, est bien connue de la participante. En revanche, celle-ci affirme qu'elle vaut plus que cela et qu'elle veut continuer de « brasser » les choses et d'être reconnue pour qui elle est :

« Je sais pas, j'ai l'impression qu'on n'est plus sévère avec la madame qui brasse, qui déplace de l'air qu'avec la vieille madame qui déplace de l'air qu'avec le vieux monsieur qui déplace de l'air ! On veut des vieilles dames gentilles, qui prennent soin, qui peuvent s'exprimer, mais qui ne dérangent pas ! » P5F.

Nous avons exploré précédemment qu'il y a une certaine acceptation dans le fait de vieillir, qui est une étape obligée de la vie humaine... L'acceptation prend ainsi une grande place dans le discours des aînés qui, comme nous l'avons mentionné plus tôt, savent qu'ils vieillissent, mais ne s'identifient pas nécessairement comme des personnes aînées. Cette citation d'une participante illustre bien cette acceptation ou devrait-on dire cette résignation :

« La grande définition [du vieillissement] c'est que... y'a beaucoup de pertes et de deuils. De ralentissements. Ça commence d'abord par un ralentissement j pense, mais pas ralentir intellectuellement nécessairement, mais physiquement y'a du ralentissement qui s'installe et qu'il nous faut accepter ». P3F.

« C'est des choses comme ça que tu t'aperçois que... c'est moins le fun pis c'est moins possible de le faire parce que tu es vieux, parce que t'es fatigué, parce que ton corps y'écoute pu parce que t'sais... » P12H.

Ou encore, on retrouve des propos de participants qui étaient plus âgés (72 ans et plus) qui racontent ceci : « Après 75 ans, tes bobos arrivent, bon pas pour tout le monde, mais et là ça commence à changer... » P5F. C'est donc une double reconnaissance du vieillissement à un âge plus avancé qui serait différent de celui vécu au début de la retraite par exemple. L'âge identifié de 75 ans par nos participants est d'ailleurs souvent utilisé dans les études pour marquer le début du « 4<sup>e</sup> âge ». Cette période de la vie serait plus empreinte justement de l'idée des pertes et des deuils à faire en comparaison aux aînés de plus de 65 ans qui sont encore en forme et peuvent même ne vivre que très peu de pertes. D'ailleurs, l'idée de définir la santé pour les aînés est ressortie chez une de nos participantes. En effet, celle-ci était très critique envers la vision réductrice de « la pente fatale » du vieillissement et me confie ceci :

« [Il] cherchait des femmes de 60 ans et plus en bonne santé pour des études. Là, j'me suis dit mais quelle bonne idée [...]. J'ai dit à mes collègues au travail, moi on ne me l'a jamais dit, mais je vous le dis, une femme de 60 ans et plus est bien physiquement par opposition ou en comparaison d'une femme de 40-50 ans parce qu'elles ont tellement de grandes métamorphoses physiologiques ou dans les contraintes familiales » P6F.

L'âge est aussi un facteur complexe dans la définition du vieillissement, mais aussi de ce que l'on entend lorsque l'on parle d'aîné. En effet, pour certaines organisations comme la FADOQ, les gens de 50 ans et plus sont aînés, mais pour l'admissibilité à la retraite ainsi qu'à d'autres programmes gouvernementaux, la norme reste de 65 ans et plus. Il devient complexe pour les décideurs ou même pour les aînés de s'y retrouver dans toutes les contraintes et exceptions : « Pour faire des comparaisons, c'est impossible. On fait, les comparaisons entre 65 et plus, ça a de l'allure. Parce que y sont toutes pareilles, sauf qu'en bas de 65, c'est jamais les mêmes (parlant de l'état de santé) » P10H.

Pour les aînés, il faudrait donc nécessairement devoir accepter ce vieillissement qui, comme nous l'avons vu en première partie, peut être considéré et vécu de multiples manières, mais également, apprendre à recevoir le regard social d'une société qui valorise davantage la jeunesse à la vieillesse. En effet, la notion du respect envers les aînés est ressortie dans plusieurs entrevues. Cette réalité semblait partagée par plusieurs, puisque l'isolement des aînés et même l'infantilisation des personnes âgées seraient en cause dans le manque de considération envers les personnes âgées et de leur réalité. En effet, une participante affirme :

« Je suis mitigée parce que je trouve que les personnes âgées sont peu consultées sur leurs propres besoins. C'est pour ça que je m'implique aussi. Je trouve qu'on est dans une société axée sur la performance. Alors, les personnes âgées là, elles se sentent inutiles. Pis on les infantilise ! » P7F.

De plus, la société n'est pas maximisée pour favoriser les échanges intergénérationnels. En effet, « les personnes âgées au Québec, on les case dans un CHSLD. Pis t'sais, les jeunes dire " aille le vieux" Aille, tu serais pas là si y'avait pas de vieux ti-pète... » P7F. Culturellement, la personne âgée est souvent représentée comme une personne en sénescence. Par contre, cela ne devrait pas faire en sorte qu'elle perde sa dignité et ses droits, ni la reconnaissance de son parcours et de sa personne. Il faut considérer la personne, dans ce qu'elle est, entièrement. Il ne faut pas seulement s'attarder au fait qu'elle est vieille ou souffre de pertes cognitives ou physiques. Les personnes ont une histoire derrière elles, ces dernières ont vécu des choses que les jeunes d'aujourd'hui ne peuvent qu'imaginer. Par exemple, une participante ayant œuvré dans le milieu infirmier nous raconte qu'il était impensable pour elle d'entendre ses étudiants lui dire « ahhh je l'aime dont ben *ma petite* madame ». Ce genre de réflexion lui montrait que les jeunes n'avaient plus le respect pour les gens qui étaient-là avant eux. En effet, la « petite madame » était une femme qui avait eu 14 enfants, qui avait aidé durant la guerre, etc. C'était plus qu'une petite madame... « La dignité, c'est ça qui s'est perdu avec le temps. C'est ça que je trouve triste. Et pour moi, c'est important de retrouver cette dignité-là. Mettre les gens en contact avec des personnes âgées » P7F.

Ce genre de réflexion sur le respect des aînés et le fait que la société n'a pas été pensée pour les intégrer, puisqu'elle est axée sur le monde du travail amène une participante à réfléchir sur une possible inclusion des personnes âgées, mais aussi sur les bienfaits du partage et de la transmission des savoirs, expériences et connaissances des aînés. Par exemple :

« J'me dis si on est capable de, si on avait pensé à la société, mettre les garderies à côté des centres pour personnes âgées. On aurait un mélange. Créer des villes où les personnes sont protégées, mais qui sont capables de se visiter, de se promener, de côtoyer les plus jeunes ». P7F.

Valoriser l'intergénérationnel, valoriser un vieillissement en santé et inclusif semblait être un aspect qui rejoignait beaucoup les participants. En effet, aucune question du guide d'entretien n'explorait précisément des aspects plus intergénérationnels ou axés sur la transmission de connaissances ou d'expériences. Il est donc intéressant de voir que c'est pourtant une

thématique qui ressortait dans presque toutes nos entrevues (10/12) : « Ahhhh, la vieillesse c'est une accumulation d'expériences extraordinaires! C'est des encyclopédies vivantes » P7F. De plus, le fait de mettre en contact différentes générations permet, autant dans le milieu du travail que dans d'autres occasions, de transmettre des connaissances et de l'expérience. Après tout, l'expérience d'une personne peut servir à d'autres... « Ça s'achète pas l'expérience. Fait que là je te le dis, j'ta retraite. Qu'est-ce que je fais avec ça moi ? Toute cette expérience-là ? C'est une perte monumentale » P7F. C'est pourquoi plusieurs participants abordent l'aspect de la famille, de l'intergénérationnel ainsi que des occasions et opportunités de partage. Il semble donc que ce soit une piste intéressante à suivre pour de futures études. Il s'avère que selon nos participants, favoriser ce genre de partage pourrait également servir à briser l'isolement. D'ailleurs, la thématique de l'isolement social est très déterminante dans les questions de santé et de vieillissement en santé.

L'isolement des aînés n'était pas non plus un point abordé spontanément dans le guide d'entretien. Par contre, la question a été effleurée considérant que l'implication, l'engagement et la participation citoyenne permet d'être en contact significatif avec un réseau et ceci peut notamment briser l'isolement et contribuer à la santé des aînés. La manière dont l'isolement a été abordé était plutôt surprenante, parce que certains participants n'avaient jamais vraiment été exposés à cette réalité, ou bien il s'est avéré que le désir de briser l'isolement chez les autres a joué un grand rôle dans les motivations d'implication. Par exemple, pour ces deux participants, c'est par un concours de circonstances que les activités qu'ils ont créées ont pour but de briser l'isolement :

« Je te dirais circonstances [qui font que je suis impliquée auprès des aînés]. Heum c'est pas parce que je suis particulièrement intéressée aux aînés, mais je le suis, une aînée. Et puis ce qui veut dire que je suis plus sensible aux besoins des aînés et puis c'est comme ça. C'est la circonstance » P9F.

« J'ai toujours été impliqué dans 1000 affaires ! Mais pour l'isolement des aînés, non. Moi, c'est à la retraite, avant la rencontre de Centre Aide c'était pas quelque chose qui était une réalité pour moi [...] je voyais pas l'isolement » P2H.

Ainsi, cette réalité est très concrète et apporte beaucoup de positif pour les aînés qui œuvrent à briser l'isolement des autres aînés. Il est intéressant de voir que des activités émergent pour les aînés et par les aînés. C'est un peu cette idée que se retrouve derrière MADA.

### 4.1.3 Le vieillissement et l'implication

Cette partie est intimement liée à la précédente, puisqu'elle repose aussi sur les représentations sociales. Toutefois, les représentations sociales de la vieillesse ne se limitent pas seulement à l'inclusion ou l'exclusion des personnes âgées dans certaines sphères de la société ou dans des projets comme VADA-QC. En effet, dans le domaine des sciences politiques et de la participation citoyenne, on considère les aînés comme étant une tranche de la population qui ont de multiples possibilités qui s'offrent à eux maintenant qu'ils sont rendus à la retraite. Les aînés veulent faire partie de projets qui sont concrets et qui font partie de leur « nouvelle phase de vie », la vieillesse (Raymond et al., 2008). En exergue, la vieillesse, la retraite et les préoccupations autour de certains enjeux dont l'état de santé sont toujours omniprésents.

« J'ai pris ma retraite à 62 ans. Fait que je suis arrivé à l'âge... j'ai pris ma retraite volontairement à 62 au lieu de 65 parce que j'étais propriétaire d'une entreprise agricole pis je voulais pas... j'étais pu capable de travailler. C'était trop, j'étais trop fatigué » P10H.

« Pis quand je suis arrivée ici, ben c'est la même chose. Un, j'avais beaucoup de temps libre, je te dirais qu'on a arrêté de travailler au mois de novembre, moi et Manon, on avait un commerce et on l'a vendu et le premier hiver, c'était long ! » P12H.

Ces deux extraits nous montrent deux réalités d'une même étape de la vie. En effet, certains peuvent prendre leur retraite plus tôt pour des problèmes de santé et d'autres retarder le moment pour plusieurs raisons (monétaire, désirs de rester sur le marché du travail, obligation, etc.) Par contre, dans le cas des personnes interrogées lors des entrevues semi-dirigées, le besoin et le désir de s'impliquer à un moment où un autre s'est fait sentir. Plusieurs aînés s'impliquent et continuent d'exercer leur devoir de citoyen, ils participent pour avoir la possibilité de recevoir des mises à jour et des informations, découvrir ce qui se passe dans leur région et obtenir les dernières nouvelles sur la politique et la planification dans leur ville. Comme nous l'avons vu précédemment dans la problématique, ce sont donc des facteurs importants dans la motivation à la participation citoyenne des personnes âgées (Serrat et Villard, 2019). Un participant nous rappelle gentiment ceci : « Pis oui c'est, c'est sûr que c'est beaucoup les aînés qui s'impliquent parce que c'est plus facile à déplacer ces gens-là » P12H.

En contrepartie, bien que l'on reconnaisse qu'il existe des problèmes de santé chez les aînés et que l'implication et la participation citoyenne seraient identifiées dans plusieurs recherches comme moyens de conserver la santé plus longtemps, les attentes sociales soulèvent majoritairement que le vieillissement des aînés entraîne des problèmes qui les rendent vulnérables et moins en mesure de s'impliquer. Et pourtant, les personnes rencontrées lors de cette recherche ont ouvertement critiqué cette vision. Dans un premier temps, on reconnaît qu'il existe des pertes au niveau physique, mais l'intellect, la curiosité, l'apprentissage, la curiosité et le désir de faire plus pour sa communauté et « l'autre » restent quelque chose de présent. Peut-être que l'implication tout au long du parcours de vie à une certaine influence sur cette vision que partage les participants de l'étude :

« Pour moi, c'était donc important qu'en vieillissant, on reste la personne cérébrale non diminuée et la personne physique le moins diminuée possible. Faut pas, y'a une diminution c'est évident là. T'sais, on dit ça se peut que la mémoire soit moins bonne et tout, mais mettre toutes les chances de notre bord pour qu'on reste le plus alerte possible » P5F.

Ou encore :

« Par opposition à tous nos schémas, parce que moi, je m'attendais à vieillir pis à m'en aller de plus en plus dans une situation .... capharnaüm. » P6F.

Il faut rappeler que, selon l'OMS (2002), être engagé et participer socialement dans la vie politique, sociale et économique est considéré comme un déterminant de la santé des aînés qui favorise un vieillissement actif et santé. C'est pourquoi des témoignages comme : « Moi, j'me sens très dynamique, là j'me sens jeune, je pense que j'peux apporter vraiment beaucoup parce que j'ai ce dynamisme-là » P2H et celui-ci :

« C'est pas parce que tout à coup que t'es retraitée qui faut pas continuer. Et je vais continuer de m'impliquer tant que je vais être capable. Et y'a le regard social sur les femmes selon les tranches d'âges y varie t'sais... Alors j'suis passée de la petite cute désirable à la belle femme qui en avaient dedans à la vieille pas mal dérangeante » P5F.

illustrent très bien l'idée selon laquelle le fait de s'impliquer et le désir de continuer ses engagements contribuent à la santé et au vieillissement actif des aînés. C'est donc en écho à ces commentaires que l'on peut s'interroger sur la place qui est véritablement laissée aux aînés, mais aussi à l'écoute que l'on voue aux besoins réels de cette tranche de la population. Par exemple, une participante critique que, bien que les aînés ne soient plus sur le marché du travail, leur place dans la société est importante. En effet, « Ben les aînés en quelque part,



quand on prend notre retraite, c'est comme si on devenait pu bon pour la société et ça, ça concorde pas avec moi » P3F. Bref, on reprend ici la notion de productivité abordé par Guillemard (2014) et repris dans cette recherche comme étant plus que la productivité économique, mais une contribution sociale. C'est aussi en lien avec l'importance du rôle de l'implication des aînés dans les communautés que prend place cet extrait :

« Il faut pas se leurrer, le bénévolat et l'implication sociale c'est à 80%, 75 à 80% c'est des aînés qui le font là [...] Le temps c'est, ça en fait beaucoup là t'sais. Je dirais que le premier frein à l'implication c'est le temps avant la santé ou avant l'implication » P12H.

C'est donc un double discours que l'on entend ou d'une part, les aînés s'impliquent majoritairement dans les communautés et ils sont reconnus pour donner beaucoup de temps. Toutefois, ce sont aussi ces derniers qui sont malades et qui demandent que l'on s'occupe d'eux à l'aide de toutes sortes de ressources comme des services de transports, des logements adaptés, des proches aidants, etc. Une participante réussit toutefois à bien reprendre cette vision en affirmant ceci :

« C'est dur, t'as toute ta tête, mais physiquement t'as des contraintes. Pis c'est pas faite pour ça. Le monde, la société n'est pas faite pour ça [...] la personne handicapée, elle rentre nulle part » P7F.

Ainsi, malgré tous les aspects positifs de l'implication des aînés, des participants critiquent plus largement une vision sociétale et politique qui représente les aînés comme étant des personnes vulnérables qui ont nécessairement besoin de support. Par exemple, en 2020, le Secrétariat aux Aînés est présent au gouvernement sous le Ministère de la Santé et des Services Sociaux, plutôt que sous la juridiction de la famille comme il l'était auparavant. Une participante soulève donc ceci :

« Y faut reconnaître les forces qui sont là dans ce qui en est parce que là on passe pour un gang de malade (les aînés). On est revenus au ministère de la santé parce qu'on est un gang de malade, non non non ! » P3F.

Nos analyses et nos résultats soulignent l'importance du continuum et la répercussion importante de la partie sociale des représentations du vieillissement sur les aînés et leurs propres représentations. On se rappelle que les trois axes que nous avons choisi d'explorer plus profondément sont les suivants : *la vieillesse comme droit à la retraite, la vieillesse comme mode de vie* ainsi que *la vieillesse comme niveau et mode de participation du groupe âgé à la production* (Guillemard, 2014). Dans cet optique, il paraît important de considérer

un peu la retraite comme un point tournant significatif dans la vie de plusieurs des aînés acteurs de changement. En effet, il ressort de nos entretiens que les aînés ont généralement un parcours d'implication qui remonte à leur enfance ou à l'adolescence. De fait, les propos recueillis illustrent bien ce besoin d'entretenir un certain tissu social, que la motivation est associée à des besoins personnels (préserver une vie sociale active) ou altruistes (contribuer à la communauté). Ce constat est central, en ce sens qu'il permet de mettre en lumière le désir réel de nombreux citoyens québécois aînés de s'impliquer pour leur communauté et de contribuer au changement pour un monde meilleur.

« Me semble que la vie c'est ça ! C'est avoir du plaisir, travailler dans le bonheur, travailler dans la joie. Oui, on les reprend nos petits bobos quand on revient chez nous. Y nous attendent toutes. Nos petits pépins, nos petits ennuis. Fait que si à la maison des aînés sont capables de passer une journée, pis on en parle pas de ces affaires-là ! » P8F.

Les participants ont tous un discours très positif par rapport à leur implication : « C'est par souci de pouvoir vivre en santé le plus longtemps possible, dans les meilleures conditions qui soient avec le meilleur environnement » P7F. La retraite est souvent un moment-clé, parce qu'elle permet d'avoir plus de temps et d'être aussi libéré des contraintes du milieu de travail. De plus, l'implication est souvent quelque chose qui s'inscrit dans le parcours de vie des participants. Par exemple, on peut reprendre une citation énoncée précédemment :

« C'est pas parce que tout à coup que t'es retraitée qui faut pas continuer. Et je vais continuer de m'impliquer tant que je vais être capable. Et y'a le regard social sur les femmes selon les tranches d'âges y varie t'sais... Alors j'suis passée de la petite cute désirable à la belle femme qui en avaient dedans à la vieille pas mal dérangeante » P5F.

Ainsi, bien que l'implication soit reconnue et même encouragée, il y a encore une pression de performance qui peut s'exercer. On peut même voir que certains des aspects explorés se croisent les uns et les autres. Par exemple, un participant nous confie que « Sur le CE y'a quelqu'un qui vient de démissionner, il avait 91 ans pour raison de maladie. Puis heum, y'avait passé sa date de péremption ! » P12H. Ce n'était pas une manière de dire que la personne était trop vieille pour participer au CE, mais plutôt que les attentes envers ce poste ne pouvaient plus être remplies adéquatement à cause de l'âge du participant. Par contre, dans cet extrait, nous ignorons l'état de santé du monsieur de 91 ans et il devient donc plus complexe de développer davantage sur ce point. Bref, on voit que la vieillesse, l'âgisme, la santé et la participation se croisent dans un même extrait !

La prochaine section se penchera justement sur la participation citoyenne et l'implication sociale des aînés acteurs de changement dans les MADA.

#### **Volet 4.2 : Explorer la définition de la participation citoyenne**

Comme nous l'avons vu précédemment, les aînés s'impliquent socialement et peuvent être des vecteurs importants lorsqu'il s'agit d'aborder les transformations sociales en lien avec le phénomène du vieillissement. Nous savons que l'état de santé peut influencer la participation des individus, mais qu'à la fois, la vieillesse et la retraite permettent une ouverture sur une nouvelle phase de vie dans laquelle les aînés souhaitent s'impliquer (Raymond et al., 2008). Dans le cas de notre recherche, la notion de participation citoyenne s'est traduite comme une sorte d'engagement citoyen. Ainsi, ce deuxième volet permettra d'explorer comment l'implication sociale se traduit chez les aînés impliqués dans leur communauté, comment la notion de temps peut sembler importante autant dans le concept de pérennité de l'implication que dans sa durée et son investissement de temps. Finalement, la notion de création de réseau et du bris de l'isolement complètera les notions abordées en lien avec l'implication et l'engagement au niveau de citoyen des aînés.

##### **4.2.1 L'implication des aînés leaders : un projet plus grand que soi**

Pour définir l'implication citoyenne et l'engagement des aînés ayant participé à ce projet de recherche, commençons par nous rappeler la définition de la participation citoyenne utilisée dans le cadre de cette recherche : « l'exercice et l'expression de la citoyenneté active et engagée [se présente] sous trois dimensions : la participation politique au processus électoral; la participation démocratique (publique) aux débats dans l'espace public; la participation sociale ou civique aux instances de base de la société civile, par l'action des mouvements sociaux et associatifs au plan macrosocial ou des communautés locales » (Thibault et al., 2000 dans Mercier, Bourque et St-Germain, 2009, p. 3). On peut donc séparer selon ces trois dimensions les implications des aînés que nous avons rencontrés. En effet, dans les 12 entrevues semi-dirigées effectuées, nous avons pu observer de la participation politique dans le parcours de vie des aînés, de la participation démocratique encore active notamment dans

les instances de conseils municipaux, ainsi que de la participation sociale dans divers mouvements sociaux et associations créées par les aînés interviewés.

Pour les aînés interviewés, leur implication s'inscrit généralement dans un parcours de vie et c'est quelque chose qui remonte à l'enfance ou l'adolescence. Par contre, on peut se demander ce qui motive les aînés à s'impliquer encore aujourd'hui ? Un participant nous dit ceci par rapport à son implication actuelle :

« Pour moi, c'est tellement normal de s'impliquer, quelqu'un qui s'implique pas, je peux pas comprendre comment cette personne-là peut penser. Pour moi, c'est de rendre, moi j'ai eu une bonne vie [...] je me dis qu'il faut remettre ça, la vie est belle aussi pour les aînés ».  
P1H.

On fait donc un rappel de la notion de « donner et de recevoir » par l'implication et surtout, le bénévolat. En effet, l'implication peut permettre de redonner et de favoriser une dynamique de partage, de contribuer à la communauté et de participer à l'amélioration de cette dernière. Après tout, il est aussi possible de voir que le fait de s'impliquer permet d'être un acteur plus important dans les décisions de sa vie et ce, dans une logique d'empowerment et de responsabilisation. Un participant raconte que, pour lui, l'engagement pour la communauté lui permet de redonner, mais surtout de répandre du bonheur et de faire plaisir : « pour moi, vive le bonheur et si quelqu'un est malheureux, ben je vais m'organiser pour essayer d'arranger les choses ou d'adoucir certaines situations. » P1H. Après tout, il y a deux côtés à une même médaille qu'est l'implication : « Je dis toujours que dans la vie, y'a deux façons de voir ça. Ou tu organises, ou te fais organiser ! [...] mais quand tu organises, prépares-toi à avoir des critiques. » P1H.

Selon le MCS, les acteurs de changement sont des membres d'une communauté qui travaillent pour l'améliorer et la rendre meilleure. Les participants ont confié avoir à cœur leur communauté et les gens qui la composent : « J'ai encore ce souci de répondre aux besoins des gens. C'est pour ça que je suis impliquée dans ma communauté. Pis à tous les niveaux. Mais c'est toujours pour être dans un climat sain. » P7F. Toutefois, comme nous l'aborderons en détail un peu plus bas, s'engager s'est aussi s'ouvrir sur un monde de possibilités. Il y aura des aspects positifs tels des succès dans des projets, des aspects négatifs comme des critiques non constructives et bien d'autres. S'engager commence souvent d'un

point de vue personnel, mais se raccroche souvent à un groupe par l'entremise de buts communs, de la collaboration et de la confrontation des idées avec d'autres personnes.

On peut donc commencer par rappeler que l'implication et le désir d'engagement viennent souvent d'une base plus personnelle pour l'individu aîné acteur de changement. Par exemple, une personne peut souhaiter se créer un réseau, développer des compétences, être informée de ce qui se passe dans sa ville, etc. Par contre, ce que nous dit le MCS c'est que, à un point ou un autre, les intérêts personnels vont pouvoir se rapporter à la communauté ou aux différents groupes qui la composent. En effet, l'engagement personnel, par le biais de la collaboration et du partage dans un groupe peut permettre la transformation d'un leadership partagé et transcendant ayant pour but de soutenir les autres et la communauté. Il faut se rappeler que le changement ne se fait pas seulement grâce aux efforts d'une seule personne, c'est un processus dynamique et collaboratif. Travailler en groupe permet un partage des responsabilités.

En effet, l'un des défis rencontrés par plusieurs de nos participants est de trouver de la relève ou des gens qui soient partants pour s'investir dans des implications comportant de lourdes tâches. Une participante nous indique que : « c'est dur avoir des gens qui veulent s'impliquer. Pis t'sais, à t'aider là, rentrer dans le comité pis vraiment accepter de faire du bénévolat 2 ans [c'est beaucoup d'engagement] » P8F. Heureusement, le revers de cette réalité existe et certains aînés sont plutôt portés à être très impliqués : « Fait qu'en gros j'ai toujours été impliquée. C'est dans moi. Je ne suis pas capable de rester tranquille. Pis tant qu'à faire de quoi, ben je suis dans le premier banc » P8F. Ce genre de discours peut nous rappeler l'idée que ce sont toujours les mêmes aînés qui peuvent s'impliquer et que cela entraîne un stress et un sentiment d'obligation parfois chez les aînés qui réalisent que leur rôle est important...

Également, le fait de s'impliquer autant comme un citoyen dans diverses instances que comme un citoyen qui participe à la vie de sa communauté, c'est aussi s'exposer aux autres, à des dynamiques de groupes, des critiques, des enjeux, des responsabilités ainsi qu'à des confrontations. Alors, s'impliquer dans quelque chose de plus grand que soi demande notamment plusieurs caractéristiques ou valeurs comme l'indique le cadre conceptuel du modèle du changement social et du développement du leadership utilisé dans cette recherche.

« [Pour s'impliquer, ça prend] de l'empathie, première des choses. Puis ben, c'est dur, c'est... je ne sais pas si c'est la même chose partout. Est-ce que c'est de 1, faut que tu donnes du temps puis heum, il faut que tu sois capable d'écouter. Pfffff, faut tu fasses abstraction aussi des petits conflits faut pas non plus t'sais y'a des gens qui vont heum tout faire pour les éviter pis quand que le conflit arrive quand même des fois ils sont pas capables de le résoudre parce que sont épuisés » P12H.

Avoir un rôle de représentation ou encore de porte-parole n'est pas nécessairement une tâche facile, même pour un leader aîné expérimenté. Afin de s'impliquer et de bien dépeindre la communauté et les gens que l'on représente, l'écoute et la transparence ressortent comme étant primordiales autant dans notre cadre conceptuel que dans les extraits de verbatims des participants. On peut notamment faire appel ici à l'ensemble de valeurs développées dans la bulle des valeurs individuelles qui orbite autour du changement. On repense ici à l'engagement, la conscience de soi et la concordance.

« Faut comprendre que pour s'impliquer, il faut être capable d'être souple pis d'être compréhensif. Faut comprendre les gens. J'pense qu'il faut être à l'écoute de nos gens, de leurs besoins » P4H.

« Si tu t'impliques dans une organisation et que t'es pas prêt à recevoir des critiques ben... fais le pas, parce que tu vas être déçu » P1H.

Les critiques font en effet partie de la réalité de l'implication et bien que l'on tente de représenter le mieux possible la population cible, il est certain qu'obtenir un accord de 100% est très peu probable, voire impossible. Une personne qui s'implique et qui réussit d'abord à pouvoir agir en fonction de ce qu'elle croit et de ses valeurs, ainsi que d'avoir une certaine authenticité pourrait être plus ouverte aux critiques et plus à même de pouvoir répondre de ses décisions ou de celles du groupe. En effet, cette ouverture et cette transparence découleraient du fait de pouvoir reconnaître ouvertement ses défis et lacunes et permettrait donc de pouvoir reconnaître ses torts. On se rappelle qu'un leader serait capable de se remettre en question et d'être mis au défi sans tenter de cacher des détails.

Comme nous l'ont indiqué plusieurs textes lus dans la recension systématique, les aînés que nous avons interviewés ont spontanément indiqué que leurs implications s'inscrivaient plus souvent qu'autrement dans leur parcours de vie : « J'ai toujours été impliqué, ça c'est du personnel. [...] J'me sens plus utile quand je suis impliqué parce que là, j'vie un mandat pis vu mon âge (68) aussi va falloir que j'ralentisse mais, heum, c'est en moi. » P4H. En revanche, quand on entend ce genre de discours, il est aussi possible de voir que la vieillesse

a un certain impact sur l'engagement et l'implication. En effet, bien que les participants ne semblent pas toujours voir leur propre vieillissement, les autres peuvent projeter une certaine image sociale de la personne vieillissante qui deviendrait moins apte à répondre aux attentes de performance... Cependant, un autre participant amène cette nuance-ci :

« [Madame X], t'sais elle se sentait pas diminuée à 89 ans. Et je pense qu'au contraire, à moins vraiment que tu souffres ou quelque chose d'assez grave, comme mon pauvre monsieur qui sautait des réunions pis que finalement il a commencé à faire de l'Alzheimer, je pense que ça te redonne des forces de participer à ces affaires-là sérieusement » P12H.

Nous avons aussi pu observer dans la première partie que l'implication, la participation citoyenne et l'engagement dans la communauté permettaient d'avoir une meilleure santé pour les aînés. C'est donc un peu dans cette optique qu'il est possible de penser qu'il y a bel et bien des raisons plus personnelles à l'implication, mais aussi des raisons plus altruistes. Par exemple, un participant peut s'impliquer dans le but de développer son cercle social, briser l'isolement : « En fait, le but c'était de s'impliquer pis de connaître du monde pis de voir ce que tu peux faire pour la communauté » P12H. Serrat et Villar (2019) rappellent que traditionnellement, la participation politique des aînés s'est ancrée sous le concept d'engagement civique (Berger, 2009 dans Serrat et Villar, 2019). Il ressort donc que la participation dite « civique » comprend des activités réalisées individuellement et collectivement. Par exemple, ce même but personnel de réseautage s'est développé pour aller chercher une dimension plus engagée dans le rôle de citoyen et de redonner à la communauté par l'implication à un groupe plus formel doté d'une mission et de ressources.

On entend aussi que la santé est souvent un prérequis pour l'implication et l'engagement plus formels. Par exemple, une participante nous confie qu'elle a dû se retirer de ses engagements et implications en lien avec des problèmes de santé : « Plus je vieillis, plus j'ai essayé d'être comme une période de ma vie où j'ai eu des problèmes cardiaques pis je voulais pas faire, m'impliquer dans rien. Mais après 5-6 ans à être dans maison, y fallait que je bouge ! » P8F. Ainsi, on voit que l'implication permet d'avoir un certain pouvoir sur sa vie. Bref, pour pouvoir s'impliquer, il faut notamment vouloir et avoir du temps... mais également la santé : « J pense que c'est... faut vouloir ! (Rire) Avoir du temps et il faut vouloir » P11F.

Dans les motivations mentionnées pour s'impliquer, il y a notamment la présence d'une envie ou d'un désir de changer les choses, de s'impliquer dans quelque chose de plus grand que soi : « La plus grande motivation là, c'est d'essayer qu'on soit le plus égaux possible, homme, femme, enfant » P6F ou encore « Je pense que quand tu le fais de façon détachée, ton implication est meilleure que quand tu le fais pour un but pécunier par exemple. Si tu le fais pour quelque chose qui t'amène quelque chose, vas-y pas ! » P7F. C'est donc qu'il existe une multitude de raisons de s'impliquer pour les aînés, chacune aussi valable que la précédente. D'ailleurs, on voit que la notion du « plus grand que soi » et du « don de soi » revient à quelques reprises.

Nous avons remarqué que certaines motivations ont été plus genrées que d'autres. Par exemple, pour quelques participantes, leurs débuts d'implications étaient souvent en lien avec le militantisme et des revendications « pro-femmes » : « J'ai comme vu la société autrement et j'ai vu que mon expérience de femme et de citoyenne pouvait être utile donc j'ai commencé à me mettre à la disposition de projets, des autres, des situations ce que j'avais comme expérience » P6F. Alors que du côté des hommes, les implications provenaient plus souvent d'un désir de briser l'isolement, de s'investir dans des loisirs et de redonner à la communauté. Cependant, il faut savoir que peu importe notre genre, une prémisse importante du modèle de Komieves (et al., 2017) s'applique : « Tout individu a le potentiel d'apporter des changements à son environnement et d'être un acteur de changement ! »

#### **4.2.2 L'implication des aînés : entre pérennité et relève**

L'implication des aînés ou encore le bénévolat de ces derniers est sujet à un enjeu de taille : le recrutement des bénévoles. On peut d'abord penser au vieillissement de la population qui fait en sorte que les gens qui étaient auparavant au cœur du mouvement bénévole vieillissent et souhaitent parfois se retirer de la vie associative. De plus, les milieux du bénévolat et de l'implication citoyenne sont de plus en plus complexes et nécessitent beaucoup d'investissement de la part des aînés. Certains ne sont pas prêts à risquer leur liberté pour crouler sous une multitude de responsabilités (Castonguay, 2019). En revanche, nous savons que c'est environ 75-80% des aînés qui constituent le bassin de bénévole au Québec et que, c'est environ 2,1% des 65 ans et plus qui s'impliquent même dans des activités politiques



(Sobieraj et White, 2004 dans Morin, 2007) ! Le taux de bénévolat chez les personnes âgées de 65 et plus pourrait monter jusqu'à 24% lorsque l'on élargit le spectre au-delà des activités politique (Castonguay, 2019). Mais attention, on peut aussi observer une baisse de l'engagement bénévole après l'âge de 75 ans... Il reste donc intéressant de constater que plusieurs de nos participants sont en effet âgés de moins de 75 ans (11/12).

L'investissement et l'engagement sont donc des valeurs réelles et des enjeux de taille : « J'peux te dire que mes occupations présentes m'accaparent plus que quand je travaillais permanent » P4H. Bien sûr, il y a la conception populaire que, puisque les aînés sont à la retraite, ils peuvent donner du temps, sans compter. Par contre, nous savons aussi que la santé est importante afin de pouvoir s'impliquer de manière durable dans le temps : « Écoute ça faisait trois ans qu'elle faisait presque du 40 heures par semaine bénévolement, mais là, c'est une job, c'est pu du bénévolat. C'est une grosse implication fait que là, elle a démissionné parce qu'elle a 75 ans » P12H. La liberté est un aspect important dans l'implication : « On vit dans un vase clos, on vit dans un environnement, on vit socialement. Pis là, j'ai le temps, je suis retraitée. Je ne suis plus dirigée par un employeur [...] » P7F. Ce genre de discours illustre donc la liberté de choix de disposer de son temps, mais aussi le fait de pouvoir choisir dans quoi on s'implique, à quoi est-ce que l'on souhaite consacrer du temps. Il semble libérateur de pouvoir s'investir sans avoir nécessairement de compte à rendre, comme à un employeur par exemple.

C'est un peu ce qui ressort dans une grande majorité des projets dans lesquels les participants étaient impliqués. La notion de liberté était assez présente, malgré le besoin de devoir investir du temps et de l'énergie. Également, plusieurs ont mentionné que pour eux, s'investir dans de tels projets représentait une source de motivation. Ils étaient fiers de leurs accomplissements, de leurs succès et c'était aussi ce qui leur permettaient d'atteindre leur but : « Je m'investis pour améliorer les pratiques. Heum, 16 heures par jour pour s'investir, dans le fond, c'est ça, pour moi ça devenait un mode de vie. [...] Mais pour moi, ce n'est pas du bénévolat, c'est du militantisme » P5F. Par contre, il est surprenant de voir que, lorsque questionnés sur ce qui les rendaient le plus fier dans leurs implications, la majorité n'ont pas

su identifier un moment ou une implication précise. C'était plutôt « l'ensemble de l'œuvre » qui semblait rendre fiers les participants.

Devoir rendre des comptes, travailler en collaboration dans des groupes où la dynamique n'est pas optimale, ce sont des réalités auxquelles plusieurs des participants ont dû faire face dans leur période à l'emploi. On peut donc penser que c'est parfois les structures qui peuvent poser un problème. Pensons notamment aux structures qui peuvent empêcher le recrutement de bénévoles, retarder certaines actions, empêcher des événements, etc. C'est un peu dans cet ordre d'idée qu'un participant nous amène cette critique-ci :

« le problème qui a été soulevé c'est qu'effectivement les comités de participation citoyenne sont un atout pour les municipalités, mais ce sont des citoyens qui s'en vont. [...] Dans le comité de participation citoyenne, c'est toujours les municipalités qui sont boss. Pis là, y prennent des bénévoles, c'est rare que les bénévoles vont durer 10 ans à l'intérieur d'un organisme, c'est rare ! Parce que le bénévole veut avoir des résultats. La municipalité est là pour 100 ans-150 ans - 200 ans. Le temps de réaction de la municipalité c'est long. » P10H.

Vouloir comprendre les dynamiques de groupe et le partage du leadership est intéressant afin de voir comment des aînés leader arrivent à bien travailler ensemble et à développer un leadership de groupe qui est partagé dans des projets, tel MADA ou une maison des aînés. Rappelons que l'avenir d'un groupe repose sur sa capacité à travailler ensemble, à communiquer, mais également sur sa capacité à surmonter des difficultés rencontrées au cours des projets (Komives, Wagner et Associates., 2017). Aussi, il faut savoir que dans l'optique de relève bénévole, le recrutement de la relève n'est pas toujours aisé. La présence de nouveaux membres dans un groupe entraîne aussi la création d'une nouvelle dynamique de travail ! Développer le groupe et s'impliquer en tant que citoyen permet donc de s'engager dans sa communauté et de pratiquer sa citoyenneté (Komives, Wagner et Associates., 2017).

Bien que le modèle du changement social et du développement du leadership établisse le leadership comme étant un processus ciblé, collaboratif et fondé sur le changement social, plusieurs aînés ont indiqué que lorsque les choses n'avançaient pas assez rapidement à leur goût, ils fonçaient, quitte à travailler parfois seuls et plus fort : « Quand je m'implique, j'aime ça quand que ça roule. Pas quand que quand que si y'a un froid pis t'es obligé de marcher sur le bout des pieds pour pas casser d'œuf, pour pas déplaire à personne. » P12H. Également,

cette vision de devoir avancer rapidement était partagée autant par les hommes que par les femmes :

« Alors moi c'est sûr que moi, je n'attends pas qui viennent toute pour partir. C'est probablement un défaut. Et si j'étais quelqu'un qui n'avait pas beaucoup d'énergie, ça me brulerait. Mais comme j'ai beaucoup d'énergie, je ne m'en aperçois pas et j'me dis y vont me rejoindre... Sauf que des fois y me disent "on peut pas te rejoindre, tu cours trop vite" » P5F.

Travailler seul au changement, même si on y travaille « plus fort » n'implique pas qu'il y aura plus de changement ou que ce sera plus efficace. En revanche, y travailler plus intelligemment et recruter des gens qui eux aussi souhaitent participer au changement permet de diffuser un message et même de partager plus rentablement le changement souhaité ! C'est d'ailleurs pourquoi il est important d'avoir un groupe, de collaborer et d'avoir une masse de supporteurs.

#### **4.2.3 L'implication des aînés : La création d'un réseau et le bris de l'isolement**

Parmi les défis du vieillissement, l'isolement social apparaît comme étant un enjeu essentiel à aborder. En effet, rappelons que l'isolement peut avoir de graves conséquences sur la santé et le bien-être des populations plus âgées et vulnérables. Cette thématique de l'isolement n'était pas spontanément abordée dans les thèmes choisis pour construire le guide d'entretien des entrevues semi dirigées (voir l'annexe B). Par contre, il est possible de comprendre que c'est un aspect très important de l'implication. Par exemple, un participant nous raconte que le fait de briser l'isolement est une des missions de l'organisme dans lequel il s'implique :

« On veut que les gens se valorisent, se développent et socialisent. J'ai beaucoup de témoignages de personnes qui viennent me voir pis qui me disent "mon dieu, ma vie a changé depuis je viens ici ! " ». P1H. L'isolement est vécu différemment pour les hommes et les femmes. En effet, de leur côté, les hommes sont plus souvent isolés d'un réseau une fois qu'ils ont quittés le marché du travail. C'est entre autres pour cette raison qu'un de nos participants a commencé lui-même à vouloir créer des organismes dans le but de briser l'isolement et de se faire des amis :

« J'ai rencontré la direction du club des retraités pis j'leur ai, suite à cette affaire-là de Centre Aide c'qui m'a vraiment touché là. J'ai, j'leur ai proposé de partir une ligue de billard, pour

des gens qui savent pas jouer au billard. Le but c'est pas de compter des points, le but c'est de faire une rencontre, sortir les gens de l'isolement » P2H.

Sortir les gens de l'isolement était un but très important chez les participants que nous avons pu rencontrer. En effet, certains ont décidé de lancer des projets pour permettre la rencontre entre les gens comme des ligues de billard, une maison des aînés, des clubs de sports, etc. Plusieurs ont aussi reçu des témoignages touchants de gens fréquentant les divers organismes. Les participants ont indiqué que recevoir ce genre de témoignages les motivait à continuer et même à vouloir développer de nouvelles choses afin de rejoindre un maximum de gens ayant des réalités différentes. Par exemple, un participant aborde la complexité pour les gens de se déplacer le territoire de la ville parce que les services de transport en commun ne sont pas adaptés. Les gens ne pouvaient donc pas se rendre sur les lieux des activités. Par contre, le participant rencontré a dit qu'ils ont mis en place un service pour voyager cette dame : « Une madame est venue me voir pis a m'a dit : "J'ai rien d'autre. L'été, quand c'est fini, je vois personne, j'suis seule". Pis j'lui ai demandé et pis tes enfants ? Elle m'a dit mes enfants, y'ont leur vie, ils viennent pas me voir... » P2H.

L'isolement, ce n'est pas un choix... la solitude oui. Cette dernière est volontaire et appréciée des gens. L'isolement est une thématique particulièrement délicate, parce que le fait d'être seul ou bien de se sentir seul ne doit pas être considéré de la même façon. Autant une participante peut nous dire : « Quand tu tombes seule, y faut commencer à réfléchir qu'est-ce qu'on veut comme groupe d'amies, comment on veut s'impliquer aussi. Pis, en quelque part, tes groupes d'amis de couple, y faut peut-être que tu mettes un petit X dessus » P3F, autant dans un autre discours elle peut aussi affirmer qu'elle vit seule depuis près de 30 ans et qu'elle ne souhaite pas se consacrer à quelqu'un d'autre. En effet, la relation de couple est également soumise au temps et à la vieillesse. Par exemple, la question de s'occuper d'un conjoint ou d'une conjointe malade est ressorti dans plusieurs entrevues. La question de la proche-aidance semblait être omniprésente dans quelques couples...

Mais plus que le simple fait d'être en couple ou non, l'isolement peut aussi laissez sous-entendre l'absence d'un réseau et de lien significatif. Alors, la présence d'amis ou de personnes d'un même âge qui vivent des expériences similaires est importante et permet de briser l'isolement :

« Mais, y'a beaucoup de demandes. Beaucoup, beaucoup de demandes. Encore plus qu'on pensait, que je pensais dans mes rêves fous. Moi c'était une place pour qu'on se rencontre, les femmes d'un certain âge dans le fond. Pis qu'on, c'est ça, tout en jasant, on apprend-ci, on apprend-ça. Mais heum, y'a de la demande parce que y'a beaucoup de veuves. Beaucoup de madames âgées qui sont veuves pis, ou tu veux aller quand t'es toute seule ? » P8F.

Et de leur côté, les femmes d'un certain âge vivent l'isolement un peu différemment. Par exemple, comme l'ont dit Serrat et Villar (2019), il faut considérer que le contexte socioculturel et politique était différent d'aujourd'hui... « [Une femme] m'a dit mon mari a été malade pendant plusieurs années, a dit la y'est décédé pis a dit j'ai pas sorti depuis qu'il est mort. A dit là je me suis chicanée pis j'me suis dit en janvier tu bouges ! » P8F. On peut donc se questionner sur le fait que le vécu de ces femmes qui étaient, en général, moins sur le marché du travail, a rendu la création d'un réseau extérieur aux couples plus difficiles. De plus, la question des « amis du couple » est également ressortie. En effet, les « amis du couple » est un autre couple d'amis. Par contre, advenant le décès ou la maladie d'un des membres de l'autre couple, continuer à entretenir ce genre de relation soit mal vu. Certains participants ont également confié avoir été accusés de vouloir voler le partenaire de l'autre personne.

Bref, l'aspect de santé, de vieillissement, de perte d'autonomie et même du décès du partenaire a des effets non négligeables sur la composition du réseau des aînés. Par exemple, une dame nous dit :

« Pis t'sais, si t'as une perte d'autonomie, t'as une perte d'amis. Parce que tes amies vieillissent aussi donc souvent, on voit les gens qui se retrouvent plus tout seuls. T'sais si je vais pas voir ma tante là, y'a une de mes sœurs qui y va de temps à autres, mais elle reste plus loin. Mais elle est toute seule. Elle n'a pas d'enfant, c'est ça, c'est l'isolement » P11F.

Ou encore, dans un groupe d'intérêt, une participante nous raconte comment elle anticipait la perte de gens significatifs :

« : Heum, ça l'a commencé parce qu'on voyait nos gens vieillir. On a des amis qui avaient 10 ans de plus que nous autres. Donc y'était rendus dans 70 pis des fois, y'avaient de la difficulté un petit peu à suivre les autres qui avaient 60 ans. C'est pas si évident t'sais quand t'as 70-75, puis heum je sais que y'a une personne qui m'a dit "ahhhh ben c'est plate, on va, on est à veille de pu être capable pis on se verra pu... t'sais nos vrais amis c'est vous autres parce qu'on s'est suivis pendant une dizaine d'année fait que on est restés comme tricotés serrés t'sais. C'est vraiment comme une famille. » P11F.

Pour les aînés, qu'ils soient en couple ou seuls, il est important d'avoir un réseau social significatif. C'est d'ailleurs un peu dans cette lignée que plusieurs des participants rencontrés ont décidé d'investir plus intensément la sphère de la vie récréative et la sociabilité dans leur communauté. En effet, c'est avant tout une occasion pour les aînés de rencontrer des gens et de faire partie d'un réseau significatif. Par exemple, la participante P11F qui anticipait la perte de ses amis dans le groupe sportif a décidé de se lancer dans la mise en place d'un groupe social pour les retraités du club de sport : « On se disait ben là ces gens-là partent, c'est nos amis pis on les revoit plus. Fait que là on trouvait que y'étaient comme isolés fait que là on a essayé de les ramener [dans d'autres activités]. » P11F.

Entretenir des liens significatifs dans un réseau, mais aussi avec la communauté est important. Nous verrons dans le volet 4 l'importance de la communication entre les différentes instances qui collaborent ensemble. Finalement, en lien avec la collaboration et la communauté, le bris de l'isolement ne doit pas automatiquement être associé à la famille, un partenaire ou les amis. L'environnement est aussi important. En effet, le voisinage joue parfois un rôle très significatif pour les personnes âgées : « Les gens y'ont jamais été aussi connectés, pis aussi isolés. J'ai une voisine de 77 ans, j'me fais un devoir de l'appeler ou d'aller la voir. Au début, elle était surprise pis a dit ben t'es seule qui fait ça » P7F. Il reste intéressant de se pencher sur l'idée qu'entretenir un lien minimal avec la communauté permettrait de réduire le risque de ressentir l'isolement. Comme l'on démontré certaines recherches sur le voisinage, il est possible de dire que le voisinage peut être évalué sur un continuum de plus ou moins grande proximité. Cette dimension plus sociale du voisinage fait écho à un autre aspect que nous avons pu observer dans nos entrevues : l'incidence du lieu de résidence.

En effet, le lieu de résidence qu'il soit urbain ou rural à une grande incidence dans le sentiment d'appartenance, le désir d'implication et la relation avec la communauté, ses membres et les gouvernements de proximité comme un conseil municipal. La proximité et l'entraide que l'on retrouve dans les milieux ruraux n'est plus possibles dans les grands centres (ou du moins, vraiment moins visibles et présentes). La densité de population permet paradoxalement un certain détachement des autres... : « La vie que j'ai connue à [ville

urbaine] dans laquelle je participais était différente de la région [rurale]. On séparait beaucoup plus les aînés. On nous met à part, mais nous on peut demander d'être partie prenante » P6F.

### **Volet 4.3 : Explorer le leadership des agents de changement en questionnant leur rôle ainsi que leur vécu expérientiel dans les MADA**

Explorer le leadership des aînés acteurs de changement, c'est tenter de comprendre leur leadership selon plusieurs aspects. D'abord, comme nous l'illustre le modèle choisi du changement social et du développement du leadership, nous nous pencherons sur l'aspect plus individuel du leadership. Dans le cadre de cette recherche, nous avons demandé aux participants quelle serait pour eux la définition du leadership et quelles sont les aptitudes à posséder pour être un bon leader. Ensuite, nous avons exploré davantage les dynamiques de groupes et comment un groupe pouvait travailler de manière efficace ensemble. De plus, nous avons aussi demandé aux participants quels étaient les buts et missions recherchés par le biais de leurs implications. Finalement, nous leur avons demandé s'ils avaient une certaine « vision » ou encore un espoir de l'impact que pouvait avoir leur implication pour leur communauté. Rappelons-nous que le but du modèle du changement social est d'arriver à un changement positif pour la société afin d'en faire ainsi « un monde meilleur ».

#### **4.3.1 Les acteurs de changement et le leadership**

Le modèle du changement social et du développement du leadership possède deux prémisses principales :

1. Le leadership peut être appris;
2. Tout individu a le potentiel d'apporter des changements à son environnement et d'être un acteur de changement.

Aussi, nous savons que le changement ne se fait pas seulement grâce aux efforts d'une seule personne, mais plutôt par un processus dynamique et collaboratif... un peu comme peut l'être expliquée la notion du leadership. Dans le cadre de nos 12 entrevues semi-dirigées, nous avons demandé aux participants de définir ce qu'était pour eux le leadership et quels étaient les caractéristiques que l'on retrouve chez des individus leader. Ainsi, il a été possible de

remarquer que plusieurs définitions pouvaient se recouper. Dans un premier temps, la notion de « suivre un leader » et de pouvoir entraîner ou bien motiver les autres en tant que leader a été amenée à plusieurs reprises. Par exemple, un participant commence avec cette affirmation : « Un leader, pour moi, c'est quelqu'un qu'on va suivre » P2H.

« Le leadership, pour moi, c'est quand t'es prête à prendre action, premièrement. C'est pas, c'est une personne qui va prendre action sans dire ahhhh je le ferais demain, ou après-demain, ou après-demain. Prendre action ! Et puis je pense que le leadership pour moi aussi c'est d'avoir une certaine sensibilité envers les gens pis de voir d'avoir une, d'être capable de de saisir un petit peu qu'une personne ça irait bien avec l'autre personne. Ou cette personne là a une certaine force » P9F.

Rapidement toutefois, ce sont les caractéristiques plus personnelles qui ont pris le dessus sur la définition. Par exemple, les caractéristiques de transparence, de cohérence et d'engagement, lesquelles mentionnées par le modèle de changement social, ont aussi été apportées par les participants. Une participante nous dit ceci : « C'est être convaincue de ta demande, hors de tout doute, ok. C'est ça dans le fond, quand tu la sens ta demande en dedans de toi. Veux veux pas, ça peut prendre un petit peu de temps, mais y'a quelqu'un qui va le ressentir t'sais c'est comme de l'aimant » P8F. Le fait que l'image utilisée ici soit comme un aimant illustre le fait d'être rassembleur, de provoquer l'engagement et c'est aussi une caractéristique essentielle : « Moi, mon style de leadership, y faut que j'aie l'aide des gens autour de moi. Je ne suis pas un leader, juste la meneuse qui est la décideuse seule parce que quand ça bouge pas autour, ben je décide ! Mais souvent, j'embarque le monde *avec* moi » P3F. De plus, le désir de foncer et de prendre en charge les choses est assez présents : « Pour moi ça va jamais assez vite, ce comité là c'est dynamique [...] celui-là, il est vraiment réceptif » P7F. Fait intéressant dans cet extrait, c'est la combinaison des aspects plus personnels de la leader (envie de foncer) en comparaison à la dynamique de groupe qui peut freiner ou amplifier les efforts de la personne leader.

Dans plusieurs extraits, les participants indiquent que les caractéristiques dont doit faire preuve un leader sont nombreuses : « Un bon leader est à l'écoute, a une flexibilité, c'est ça un bon leader pour moi » P9F ou encore :

« Pour moi, un leader c'est quelqu'un qui a une capacité d'analyse, capacité de synthétiser et de vulgariser son analyse et donc si y'a bien analysé, si y'a été capable de vulgariser, ben normalement, y devrait être capable de mobiliser. Et pour être capable de mobiliser,



pourquoi on a besoin d'analyse parce que faut que t'analyse le potentiel de milieu et des personnes » P5F.

Il est intéressant de voir qu'à aucun moment au cours des entretiens, un lien direct a été fait par les participants entre la notion de vieillissement (souvent liée à l'expérience acquise comme nous l'a démontré la première partie) et le leadership. La notion de leadership n'est pas influencée directement par le vieillissement, mais les habiletés et caractéristiques formant le leader peuvent l'être considérant la notion d'expérience « acquise ».

De plus, on ressent beaucoup chez les participantes de genre féminin que la notion d'équipe et d'embarquer les autres dans un projet est importante : « Y'ont la motivatrice pis j'aime ça être la motivatrice. J'aime ça être la motivatrice t'sais. Mais c'est sûr que toute seule, chez nous je le ferais, mais ça serait pas aussi excitant. » P8F. Une participante ayant un passé d'engagement s'inscrivant dans une logique du parcours de vie rajoute même : « Ça se fait naturel[ement], fait que je suis rassembleuse » P8F... D'ailleurs, l'aspect de « nature » serait aussi très présent chez les femmes que nous avons interviewées, puisqu'il est revenu à plusieurs reprises : « Fait que la y'ont vu que j'étais intéressée de nature. Mais ça, c'est parce que c'est, je suis comme ça » P9F. Bien que certains hommes abordent aussi une certaine part d'inné : « J'ai toujours été comme ça dans la vie. J'aime ça quand, pouvoir être en même de décider, fait que c'est ça qui m'amène à prendre des responsabilités » P4H. Ce genre de discours est un peu en contradiction avec les premières prémisses énoncées par le modèle que nous avons choisi. Peut-être que le fait que nos participants aient généralement de longues histoires d'implication leur donne l'impression que ce sont des caractéristiques innées et non apprises par l'expérience ou encore qui se sont développées...

En revanche, chez les hommes, on sent qu'il s'agit plutôt du fait d'être convaincu de ses objectifs et d'entraîner les autres un peu plus par conviction. Par exemple : « La définition d'un leadership, il faut s'impliquer, il faut y croire pis j'pense que faut pas s'asseoir sur ses lauriers-là. Faut le faire, tu t'impliques, tu y crois et ça te donne de la crédibilité, les gens vont embarquer » P2H. Comme le dit si bien P2H, c'est bien une certaine forme de crédibilité et de respect qui permet aux gens de se sentir interpellés et représentés par ces leaders aînés de la communauté. Également, pour les hommes, le leadership implique des actions plus précises : « [Une personne qui a du leadership] est capable de faire son plan. Son plan de

développement. Puis, elle est capable de faire, d'organiser des réunions, pis elle est capable de faire le suivi, de suivre son plan, qu'est-ce qui été faite » P10H.

Ensuite, on peut aussi aborder l'aspect du désir de foncer, de ne pas avoir peur des défis. Autant les hommes que les femmes ont indiqué avoir « envie que ça bouge » et ne pas être toujours capables d'attendre et c'est pourquoi certaines actions ou décisions peuvent être précipitées : « J'ai pas de misère à décider où aller par exemple. Quand j't'avec les gens pis les gens disent on s'enlign de même, soit assuré qu'on y va! C'est comme ça que... pis heum j'pas quelqu'un qui hésite... Des fois, je vais trop vite là, mais j'pas quelqu'un qui hésite » P4H. Malgré cela, on revient aussi au fait qu'un leader est convaincu du bien-fondé de ses implications. De plus, le fait d'être convaincu et d'avoir en sa possession une certaine expérience et des ressources peut donner une impression que les projets sont faciles : « C'est, dans ma tête, y'a pas d'obstacles. C'est facile. En dedans de moi c'est comme ça, c'est facile. Fait que je mets pas de barrières ou d'obstacles au départ. » P8F. La notion d'obstacles est intéressante ici, mais sera reprise davantage en lien avec le contexte de MADA, puisque plusieurs exemples tournent autour du contexte d'implication des aînés participants.

Finalement, il a été intéressant de voir que les aînés acteurs de changement impliqués dans les MADA ont indiqué qu'il existait différents « types » de leadership. Comme nous l'avons vu quelques paragraphes plus haut, certains se décrivent comme rassembleur ou rassembleuse, motivatrice, décideuse, etc. Mais, il existerait d'autres types :

« Y'a un leadership nouveau qui est en train de se développer et dans les rencontres, y'avaient beaucoup de monsieur, y'avait une majorité de monsieur. Mais cette semaine, on était juste deux femmes à part le conseil municipal pis heum les messieurs y disaient ça fait du bien de voir des femmes au pouvoir, ils le faisaient spontanément, y'a personne qui les questionnaient » P6F.

On voit donc que l'extrait précédent amène la nuance qu'il existerait un leadership différent entre les hommes et les femmes. C'est aussi ce que nous dit le modèle du changement social et du développement du leadership. Les femmes auraient tendance à avoir un leadership qui se retrouve plutôt au niveau du « prendre soin », valoriser la bonne entente et l'écoute de tous dans une perspective d'égalité : « On est tous très écoutés. La personne qui dirige est pas plus forte que ceux qui dirigent pas. » P7F ou encore : « Ça c'est un leadership créatif. C'est une

autre forme de leadership qui s'exprime par la créativité [dans les solutions, la collectivité, l'entraide] » P6F.

De leur côté, les hommes auraient plus tendance à mettre l'emphasis sur leur pouvoir, les relations hiérarchiques et miser sur leur charisme : « Mais ça été ma porte d'entrée, pis ça été la place où j'ai connu des gens. Fait que ça été plus facile d'arriver comme je te dis sur la fin de la politique MADA pis de pouvoir réussir à être influenceur » P12H. Par contre, nous allons davantage aborder la question du genre plus en détail dans la section de l'analyse. En effet, la notion du genre était une donnée que nous espérions voir apparaître au cours de nos entrevues après l'avoir effleurée dans le cadre conceptuel. Il s'est avéré que le genre suggère que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes motivations et parcours d'implication en raison de différents parcours de vie. Nous vous invitons à vous attarder de nouveau à l'arbre schématique.

#### **4.3.2 Les acteurs de changement et le groupe**

Lorsque l'on parle du leadership dans une optique de groupe, le modèle du changement social et du développement de leadership nous rappelle que la collaboration, le but commun et la capacité d'entrer dans une controverse avec civilité sont des éléments-clés au bon fonctionnement du groupe vers l'atteinte de ses buts. Pour les leaders rencontrés, les notions d'équipe, de travail de groupe et de collaboration étaient au cœur de leurs actions : « Y'a une grande satisfaction à travailler en collaboration. C'est que le produit est toujours mieux et je trouve qu'on est plus intelligent à plusieurs [têtes] qu'à une seule. Moi, j'adore ça pis j'adore les comités de travail, les "task force", ce sont des comités effervescents! » P5F. Le groupe devient donc une force au leadership des individus. En effet, comme l'ont dit les auteurs du modèle, ce n'est pas en travaillant plus fort seul que nous obtiendrons de meilleurs résultats.

« Dis oui à ton projet. Mais t'sais, toute se greffe à l'entour pis là le groupe va faire en sorte que ben oui, tu vas réussir, mais parce que t'as le groupe qui te soutient. Y'a rien qui se fait tout seul. Fait que t'as beau dire être capable de vouloir... c'est vraiment le partage du groupe, l'aide du groupe dans toute qui fait que y'a une réussite » P8F.

La notion d'équipe est très importante, mais plus que le simple fait d'être ensemble, c'est de profiter de cette force : « Et moi, ça a toujours été comme ça, je suis un gars d'équipe. Et je dis tout le temps que t'es jamais plus fort que le maillon le plus faible de ton équipe » P1H.

Un leader devrait, selon notre modèle, être en mesure de reconnaître ses forces, celles des autres, mais également ses propres faiblesses et les accepter. Par exemple, une participante nous dit ceci :

« Mais j'ai besoin d'être entourée, pour moi j'ai besoin de savoir que je peux avoir justement des points de relais. Avoir mes individus relais, mes individus qui me nourrissent [...] Tu ne peux pas toujours donner du gaz constamment si y'a personne pour remplir ton réservoir. Donc, moi, j'ai besoin de choisir les bons endroits pour aller mettre du bon gaz, pis une fois que j'aie eu ça, ben whouhou ! Ça part ! ». P5F.

Dans cet extrait, la participante confirme reconnaître ouvertement qu'elle a besoin des autres, c'est aussi cette dernière qui reconnaît que le travail d'équipe apporte de nouvelles idées. L'apport des uns et des autres est donc significatif dans la collaboration et dans l'optique de leadership. D'ailleurs, la pratique du leadership dans un groupe est aussi être différente lorsqu'il s'agit d'un groupe composé majoritairement d'hommes ou de femmes : « Ce qui est sympathique, c'est une équipe avec une mairesse et une majorité de femmes et ça change beaucoup l'allure des réunions » P6F.

La notion d'équipe est donc primordiale, mais la dynamique de travail qui règne dans une équipe est très importante :

« Les gens on donnait vraiment chacun son avis, ça sur tous les sujets parce qu'on avait 9 sujets. Et non, y'avait une belle dynamique, on venait à bout de s'entendre et puis t'sais si, si on n'était pas d'accord on disait pourquoi on n'était pas d'accord, mais les autres y'étaient à l'écoute » P11F.

C'est donc un rappel direct avec la notion de controverse dans la civilité. D'ailleurs, un participant va jusqu'à avancer que cet aspect serait essentiel au travail du groupe et que c'est cela qui lui permet d'avancer et de se former : « La pire affaire qui pourrait arriver sur un conseil, [...] c'est que tout le monde serait tout le temps d'accord sur toute. Ça serait le pire cauchemar d'un président. C'est pas d'être d'accord qui est beau, c'est d'avoir un débat et une ouverture d'esprit ». P1H. Ainsi, même dans un groupe, il faut que les participants aient des habiletés certaines comme l'ouverture, la transparence et l'écoute. Un autre participant nous raconte que l'écoute est essentielle dans la dynamique de groupe : « C'est des gens qui sont capables de s'asseoir un moment donné pis d'être capables d'écouter l'idée d'une autre personne » P12H.

Travailler et collaborer n'est donc pas être inné pour le groupe. C'est plutôt un processus qui s'apprend et se développe. Par exemple, il est possible que différents groupes vivent différentes dynamiques : « Y'a des gens qui sont des leaders positifs, y'a des gens qui sont des plus leaders plus critiqueux. Mais c'est correct parce qu'on voit différents pôles. [...] Pis on a de belles confrontations » P7F. Ainsi, on peut voir que c'est ressenti au travers de la collaboration et parfois, les dynamiques peuvent même être à l'origine de certaines implications :

« J'ai été, je m'étais donné comme but d'être la rassembleuse. Pis j'aimais pas ça cet ambiance-là. Fait que quand y m'ont demandé de devenir présidente, ben... Premièrement, je l'aurais jamais pris par moi-même... après j'ai réalisé que oui, je me sentais à ma place dans le sens que je voulais rassembler. Je voulais pu que y'en aille de différences » P8F.

Dans l'extrait précédent, il est possible de comprendre que la dynamique vécue dans le groupe dans lequel cette participante était engagée ne lui convenait pas et qu'elle a décidé de prendre action. C'est un peu un rappel aussi de ce que nous avons vu précédemment où les extraits montraient que les leaders n'hésitaient pas à prendre action pour leurs croyances. Une fois que le climat de travail est agréable, que le groupe a su identifier ses valeurs et buts, la collaboration devient plus facile : « À quel moment, à quel moment que ça devient une équipe unie ? Mettons que tu réunis 8 personnes là, vers quel moment ça devient une équipe unie ? C'est conditionnel au nombre de réunion qu'il y a » P10H. Un participant croit donc que le temps est une des conditions gagnantes qui fait en sorte que le groupe développe cette dynamique et ce bon fonctionnement de collaboration. D'autres participants insistent aussi sur la fréquence des rencontres.

Finalement, la notion de controverse dans la civilité amène aussi la notion de conflit. Les leaders peuvent réagir différemment devant les conflits et selon leur nature. Par exemple, dans ce cas-ci, il s'agissait d'un contexte politique qui était à la base du conflit et la personne en charge a choisi d'agir en ignorant certains aspects qui aurait pu envenimer davantage la situation problématique :

« Quand j'étais responsable des organismes, c'était pleins d'histoires politiques puisqu'ils apportent les politiques de chez eux, des intrigues entre les partis politiques. Moi je comprenais rien, j'voyais juste que y'avait des conflits fait que j'faisais comme si y'en avait pas. Je traitais avec chacun selon sa contribution, ma compréhension et puis finalement, ça allait bien » P6F.

Bien sûr, certaines difficultés sont surmontables, mais d'autres peuvent être dommageables au groupe. Par exemple, une participante nous parle du fait que le travail du groupe dans l'atteinte de ses objectifs était ralenti par des préjugés : « J'aurais pas cru qu'une personne aurait eu des préjugés, mais ça ressort. Dans des contextes, ça ressort. Pis c'est gros-là, c'est 13 personnes fait que imagine dans une communauté... » P7F. D'ailleurs, le parallèle avec la communauté et le petit groupe reste très intéressant ! Cette participante a fait plusieurs liens entre le fonctionnement des groupes et leur répercussions et représentations de la société. C'est donc un souci qu'il est possible de repérer autant dans les représentations du vieillissement que dans le leadership et la collaboration des groupes.

Aussi, il faut ajouter que les conflits peuvent venir gruger beaucoup d'énergie et de temps dans un groupe : « Si y faut que tu mobilises une équipe, et oui y faut un moment donné que tu rendes compte que des fois y'a 10% du monde qui est en train de prendre 90% de ton énergie. Il faut donc avoir un souci de l'ensemble de l'équipe. » P5F. Comme l'indique le modèle du changement social et du développement du leadership, certains conflits peuvent être insurmontables. Par exemple, un participant nous confie une expérience de collaboration qui s'était déroulée sans véritablement atteindre les objectifs du projet :

« Après ça la deuxième étape c'est que quand on prend une décision, y'en a combien qui sont pour et y'en a combien qui sont contre. Pis, à quel moment, ceux qui sont contre vont dire on arrête d'être contre, pis au moins, on va travailler ensemble? Ça prend combien de temps ça ? Ça, ça prend un certain temps ça avant d'arriver, avant d'arriver que les gens qui sont contre décident de faire la même affaire en même temps » P10H.

Dans ce contexte-ci, les gens n'arrivaient pas à s'entendre et nous pouvons faire un lien avec le modèle du changement social et dire que si le groupe ne peut développer de langage commun et une confiance envers les autres membres du groupe, il est possible que le groupe ne progresse pas et ne puisse jamais arriver dans une phase d'accomplissements concrets et durables de ses objectifs... dans certains cas, des participants nous ont dit qu'ils ont préféré quitter des groupes ou encore ne pas s'impliquer dans certains aspects qui ne correspondaient pas à leurs croyances.

### 4.3.3 Les acteurs de changement et les buts et missions du groupe

Les personnes d'un même groupe travaillent et collaborent afin d'atteindre des buts précis (Komives et al., 2017, p. 129). Avoir un but commun permet d'inspirer le groupe et de lui conférer une direction ainsi que de lui donner une raison d'être! Il existe des buts ou des motivations qui sont plus personnelles et d'autres qui sont plus altruistes. Par exemple, une participante affirme que pour elle, s'impliquer est d'abord une raison personnelle, mais que derrière ce désir de s'impliquer, de redonner et d'être présente pour la communauté, le but de ses implications est la concrétisation de ses projets : « Moi je m'implique personnellement, mais mon but c'est que ça se réalise » P7F. Pour cette personne, il semblait aussi que plusieurs de ses valeurs personnelles étaient la source même de son désir d'implication. Pour cette personne, les besoins des aînés devaient être entendus et c'est pourquoi elle a décidé de s'impliquer dans le comité MADA lorsqu'on le lui a demandé. Individuellement, elle était contente de faire ce geste, mais elle espère que des retombées concrètes pourront profiter à un plus grand nombre d'aînés.

« Mon but c'est jamais d'abuser, c'est toujours de faire plaisir, pis de rendre service pis de sentir que les gens sont heureux pis qu'on a comblé un besoin, pis qu'on a fait plaisir. Fait que quand je fais une demande, ben j'ai pas de doute en dedans de moi » P8F.

S'impliquer pour les autres n'est pas toujours évident. Comme nous l'avons vu dans le modèle du changement social, afin de former un groupe qui travaille efficacement ensemble dans l'atteinte d'un but, il faut que ce dernier ait développé un langage commun, puisse s'écouter les uns et les autres ainsi qu'être en dialogue avec tous les membres. D'ailleurs, plus qu'être à l'écoute de ses membres, un groupe ayant une mission de représentation doit être à l'écoute de sa population et agir en toute transparence. C'est d'ailleurs cette vision qui est majoritairement ressortie de nos entrevues : « On est tous égaux. Fait que c'est, c'est ça que j'ai faite de mettre ça que on est tous du monde qui s'implique pour le même but, pis on fait toutes des choses différentes, mais c'est pour désennuyer nos personnes âgées de la place t'sais dans le fond » P8F.

Les buts des différents groupes peuvent être différents, évidemment. Toutefois, ce qui ressort principalement ici, c'est bien un souci partagé par tous d'avoir accès à une communauté qui prend soin de ses aînés, qui offre des services, qui prend des actions et qui propose des

opportunités de participation aux aînés : « C'est comme ça qui faut que t'amènes les gens à participer à quelque chose. Un but collectif et non pas un but individuel t'sais je pense que c'est vraiment ça là... S'impliquer et de continuer à t'impliquer » P12H. D'ailleurs, que ce soit de manière individuelle ou dans un groupe « C'est quand tu t'impliques, t'es capable de faire un changement, mais faut que tu y croies pis y faut que tu fonces » P2H.

Atteindre un but et travailler en groupe, en collaboration n'est pas toujours facile. C'est un peu ce que montre la notion des dynamiques de groupes abordée précédemment. Toutefois, avoir un but clairement défini et être en mesure de diviser les tâches en étant capable de reconnaître les forces de chacun permet de se recentrer sur ce but : « [Il ne faut pas oublier] que quand on travaille avec les citoyens, on travaille pour une société, c'est ça qui faut pas oublier. Faut connaître, faut pas oublier qu'on travaille pour une personne, on travaille pour une collectivité » P4H. Également, il faut se rappeler que le modèle utilisé ici tourne autour de l'idée principale que le leadership est un processus collaboratif et basé sur des valeurs intrinsèques qui se développe et s'apprend.

#### **4.3.4 Les acteurs de changement et la notion de changement**

L'objectif du changement implique qu'en plus de répondre aux besoins immédiats de la communauté, les causes profondes de ces besoins doivent être comprises et traitées. Les agents de changement social ne se perçoivent pas comme des étrangers qui aident ou soignent les autres, ce sont des membres de la communauté qui travaillent pour l'améliorer et la rendre meilleure !

« Interviewer : Ça serait quoi vos motivations pour vous impliquer ?

Interviewée : Change[r], améliorer la vie, changer les choses, la cohérence dans les affaires » P5F.

Le désir de créer un changement durable est une motivation assez importante pour les aînés acteurs de changement que nous avons rencontrés. En effet, plusieurs ont dit spontanément que leur implication visait à améliorer les choses, souvent recentrées par la suite autour de la société : « Je pense qu'on est dans la vie pour changer le monde, pour l'améliorer. Et on doit, tous ceux qui peuvent faire un bout, on doit le faire » P5F. Cette phrase fait aussi écho à la prémisse de notre modèle qui indique que tous peuvent s'impliquer et développer une



certaine forme de leadership. L'optique de créer un changement dans le cadre du modèle du changement social et du développement du leadership est d'apporter une transformation, puisque la stabilité n'est pas le changement. Ainsi, pour vouloir améliorer le monde, il ne faut pas seulement trouver des solutions à un problème, il faut réfléchir à des changements plus profonds, durables et considérant les interactions de l'environnement.

C'est un peu dans cet ordre d'idée qu'une participante nous raconte qu'elle s'implique parce qu'elle a la croyance profonde que tous les gens ont du potentiel et que pour créer un monde plus juste et meilleur, il faut parfois offrir des opportunités : « Tout le monde part pas de la même place. Pis si on donnait la chance au lieu d'avoir des personnes qui seraient sous notre charge, ben pourquoi on investit pas pour leur permettre de réaliser ce qu'ils veulent faire ? C'est ça, c'est pas compliqué hein... » P7F. Comme il l'a été dit un peu plus tôt, pour plusieurs des leaders rencontrés, la notion de redonner et de s'impliquer est un désir profond, voire naturel (Castonguay, 2019)... Après tout, un participant nous dit ceci par rapport à son désir de s'impliquer : « T'es impliqué parce que tu veux que ça, ça aille mieux, parce que tu veux que heum ça marche plus... » P12H.

S'impliquer et créer un changement, ça ne se fait pas seul non plus... Pour les participants interrogés dans le cadre de cette recherche et aussi selon la vision du modèle du changement social, il faut souligner l'idée de l'*intention* de produire un changement. En effet, cette intention est ce qui distingue le changement social des autres formes d'engagement envers la communauté. On vise généralement le long terme, on doit réfléchir aux différentes conséquences (positives ou négatives) qui pourraient résulter de l'implantation de différentes initiatives et il faut s'assurer que le changement peut prendre place et être durable sans avoir à se reposer sans cesse sur le groupe. Par exemple, une participante nous indique ceci : « [ma fille] a vu sa mère s'impliquer, elle s'implique. Fait que c'est un peu ça, j'ai toujours été vers les autres à vouloir le meilleur, une meilleure vie pour tout le monde ». P7F. C'est un peu un rappel au fait que le changement peut se faire sur de longues périodes et qu'il faut considérer l'ensemble des gens qui le composent afin d'arriver à créer un monde meilleur !

Les participants ont été interrogés sur la question suivante : « Avez-vous une vision de l'impact que pourrait avoir vos engagements? ». Cette question a généré une réponse

similaire chez tous les participants. Aucun n'avait vraiment d'idée claire de ce qu'ils souhaitaient laisser ou de ce qu'il voulaient créer comme héritage, mais tous savaient et étaient conscients que leurs implications apportaient du bien à leur communauté : « Fait que dans le fond, je fais, je suis consciente que je fais du bien à bien du monde, mais je m'en fais à moi t'sais, du bien. Parce que c'est ça, on est nourri par ce qu'on fait » P8F. Cette idée de faire du bien autour des autres et de soi dépassait la considération de la population des personnes âgées. C'est-à-dire que les implications et engagements pouvaient chercher à embarquer différentes générations, la famille, les autres aînés, etc.

Aussi, puisque les participants interrogés avaient généralement une historique d'implication importante, lorsque questionnés sur leur fierté d'implication, il a été très difficile pour eux de choisir un moment, une expérience ou un projet qui les rendaient plus fiers. Même que certains ont mentionné trouver étrange de devoir parler autant de leur personne dans l'entrevue semi-dirigée. Il faut aussi mentionner que le changement n'est pas seulement quelque chose qui se déroule au niveau social. En effet, on retrouve des changements à chaque niveau du modèle du MCS. Par exemple, au niveau de l'individu, une personne peut apprendre à recevoir la critique et la rétroaction. Au niveau du groupe, le groupe pourra apprendre à développer un certain réseau de support envers ses membres et au niveau de la communauté, on peut donner l'exemple que cette dernière apprend à travailler ensemble et à partager des responsabilités.

C'est donc que le changement est un processus complexe, qui s'apprend et se développe :

« Moi j'ai travaillé dans le problème. Je veux dire que j'ai essayé de voir qu'est-ce qui... on était jeune, pis qu'est-ce qu'on représentait ? On représentait une menace au pouvoir, ce qu'on critiquait pis on survolait... on voulait des changements pis on gueulait pis bon... ce que les jeunes font » P6F.

Ce que cette aînée leader nous indique ici c'est que le changement doit être provoqué. Il n'arrivera pas de lui-même sans que l'on mette les efforts, le temps ou des gens pour le réfléchir. Les leaders qui s'impliquent savent, ou dans certains cas espèrent que l'on pourra avoir un impact afin de rendre « le monde meilleur » : « Les gens savent un peu on peut changer les choses pis améliorer les choses, mais on se donne des "dead lines" et des temps

de réalisation » P4H. C'est donc pour dire que le changement doit être également encadré.

En effet, le processus menant au changement n'est pas une voie droite et facile à suivre :

« Mais, un moment donné, je me souviens qu'on a décidé d'être moins agressifs pis que ce serait plus le fun si on essayait de faire comprendre qu'est-ce qu'on veut pis de le faire. C'est un peu la même chose avec les vieux. C'est-à-dire que ce n'est pas les vieux, c'est pas parce qu'ils menacent ou gueulent forts ! C'est juste parce que justement ils s'expriment pas ! On dit de nous qu'on est un fardeau, c'est tu vrai ? Moi je pense que c'est pas vrai... » P6F.

Bref, il faut noter qu'être à l'origine d'un changement dans la société peut rapidement devenir complexe. On peut faire un rappel des dynamiques de groupe, de son engagement et de celui des membres qui composent le groupe, ainsi que bien d'autres aspects, puisqu'il peut être facile de se « laisser emporter » par nos valeurs, nos envies ou désirs au détriment de ceux de la collectivité. Les leaders doivent donc rester alertes et être ouverts ! De plus, comme le nomme le cadre conceptuel utilisé, il faut savoir faire preuve de controverse, dans la civilité.

#### **Volet 4.4 : Autres éléments d'analyses**

##### **4.4.1 Les acteurs de changement et le projet MADA**

De prime abord, la démarche VADA- QC, étant donné son approche participative et son but d'améliorer les conditions générales de vie des aînés, constitue une occasion pour le sujet âgé de transcender sa singularité afin de se positionner comme un individu âgé au sein de sa ville. Les villes ont un certain pouvoir discrétionnaire qui leur permet d'agir sur l'environnement social et bâti afin d'offrir les meilleures conditions de vie possibles aux aînés qui désirent vivre à domicile le plus longtemps possible. Vivre et vieillir chez soi, dans sa communauté est une préoccupation non seulement au niveau provincial, mais aussi au niveau municipal. D'ailleurs, la mise en place d'une politique comme *Vivre et vieillir chez soi dans sa communauté* témoigne de la mise en place de mesures et programmes facilitant la réalisation de cet objectif. Les actions concrètes à mettre en œuvre doivent être issues des instances gouvernementales, mais également des communautés locales, où vivent les aînés au quotidien, afin de répondre à leurs besoins spécifiques ainsi que dans le contexte de leurs réalités territoriales.

Les aînés rencontrés dans le cadre de cette recherche étaient majoritairement fervents de la démarche MADA. En revanche, certaines critiques sont présentes et doivent aussi être considérées. Ainsi, cette dernière partie d'analyse fera un tour d'horizon sur les aspects plus positifs de la démarche MADA, ainsi que sur la manière dont elle est vécue et reçue par les leaders aînés participants. Rappelons-nous que le but d'impliquer des acteurs locaux dans le développement des communautés est de faciliter la compréhension des besoins du milieu tout en étant un nid fertile pour créer des liens sociaux et durables dans une communauté. Travailler au niveau d'une région ou même d'une ville permet de créer un certain lien important avec la population, c'est ce que l'on peut appeler un gouvernement de proximité : « Même si c'était dans des projets, la principale chose que je me suis mis en tête en tant que maire c'est d'être dans la proximité. Être disponible pour les citoyens. » P4H

Cette proximité est souvent louangée : « C'est porteur là [MADA]! Les gens informés y peuvent prendre des décisions aussi qui sont valables et intéressantes » P3F. La participation des aînés leaders est donc importante pour les comités de pilotage par exemple. Aussi, comme l'a dit précédemment une participante, les gens qui participent au comité ont un rôle de représentation de tous les aînés, mais aussi de la communauté : « Ensemble [le comité MADA] on arrive à faire quelque chose qui va répondre aux besoins famille-aînés » P7F. Dans plusieurs des municipalités MADA, la politique était souvent en lien avec la politique famille, puisqu'il y avait du financement accordé aux aînés, mais pas à la famille...

« : Ouais politique familiale et municipalité amie des aînés. Habituellement tu fais les deux séparés, mais heum étant donné que y'avait quand même un montant d'argent rattaché avec la MADA, mais pas la politique familiale, t'avait pas de subvention, ben t'avais un montant de subvention du ministère des aînés pour la politique, pour la politique MADA alors on a décidé de tout mettre ensemble » P12H

La politique MADA demande d'avoir une certaine forme de collaboration avec les gens de la municipalité et la communauté. En effet, le maire ou la mairesse ainsi que son conseil peuvent teinter les directions à prendre pour les projets de la ville selon certains intérêts (investissement de temps, d'énergie, de ressources, etc.). Par exemple, une aînée rapporte que ses débuts auprès du comité MADA s'est fait grâce à une remarque plus personnelle de sa part : « moi je m'implique beaucoup dans les choses de la municipalité parce qu'aux débuts, je voyais quelque chose qui faisait pas mon affaire ou que je trouvais qui pourrait être

améliorée. Fait que là j'écrivais au conseil, j'écrivais au maire » P9F. Ainsi, l'ouverture qu'elle a reçue l'a encouragé à continuer à s'impliquer et même à proposer de nouveaux projets à la ville. D'ailleurs, le volet loisir a été mentionné à plusieurs reprises dans nos entrevues et il existe souvent un partenariat entre la ville, les loisirs et des comités aînés.

« Ah oui ! Une belle ouverture oui oui oui oui. La ville est vraiment en très gros partenariat pis on le sent. Pis on est, t'sais, on, y'a toujours un accueil, y'a toujours une ouverture quand on va les rencontrer. Non, c'est... c'est beaucoup beaucoup ici la municipalité. » P8F

En revanche, nous avons également eu comme témoignage une toute autre dynamique :

« C'est eux autres après ça qui ont fait, tout ce qui a été dit en atelier y'ont toute pris en note, pis après ça, y'ont toute discuté ça ensemble pis après avoir discuté ça ensemble, ils nous ont fait un rapport pour chaque municipalité. Voici ce que vous devriez faire. Pis là, ils se sont arrangés pour que la MRC... Que si moi je dis que le soleil est bleu, pis que les autres y disent que le soleil est jaune, ben j'ai tort. Parce que toute la MRC de la Matawinie a dit que le soleil était jaune. Moi j'ai tort parce que j'ai dit qu'il était bleu. Donc, on n'a pas retenu mon commentaire » P10H

Ainsi, on peut en déduire que l'ouverture et le partenariat avec la ville est un aspect clé de l'implantation et du succès d'un projet comme MADA. Comme nous l'avons abordé précédemment, les dynamiques de groupe peuvent être déterminantes dans l'atteinte des buts d'un groupe. Par exemple, dans l'extrait précédent, il est clair que la personne ne s'est pas sentie écoutée ni en mesure de représenter les aînés de son groupe, puisque les besoins n'ont pas été pris en considération selon des réalités distinctes, mais plutôt comme un tout. Pourtant, nous savons que les différentes villes impliquent différentes réalités que ce soit en termes d'accessibilité de services, de configuration de ressources, etc. Il reste intéressant d'inclure dans les conditions gagnantes de mise en œuvre d'une démarche MADA une collaboration ouverte, transparente et engagée de la ville. C'est un rappel des valeurs du leadership promu par notre modèle du développement social et du développement du leadership. Il est donc important de dépasser le stade du conflit pour arriver à ce que l'on pourrait appeler un consensus ou encore une nouvelle solution qui va plus loin que le compromis. En effet, dans un compromis, chaque partie fait des sacrifices, tandis qu'une solution nouvelle pourrait faire l'affaire des deux parties sans nécessairement engendrer de pertes de part et d'autre. Il est intéressant de parfois penser en dehors des limites imposées.

En plus des conditions énumérées ci-haut, il faut être en mesure d'informer la population :

« Ben y'a beaucoup de documentations qui vient, comme le transport en commun. Heum, le transport adapté, la popote roulante, bon, toutes les soins à domicile, toutes les ressources, c'est toute des feuillets, chaque, chaque ressource à son feuille (mm mmm). Mais là on voit que c'est toute éparpillé, les gens savent pas... » P11F

« Faut le savoir t'sais. Fait que c'est un peu ça qui m'intéresse le plus de lancer les informations aux gens parce que souvent les gens sont pas au courant que le gouvernement avec la MADA et avec les .... offrent plusieurs services qui sont pour les aînés. Mais les aînés ne sont pas vraiment au courant, ils savent pas. » P9F

Comme le disent ces participantes, les gens ne sont pas au courant de ce qui se déroule dans leur ville ou encore des ressources auxquelles ils ont accès. Cela peut autant être en lien avec la notion de représentation des aînés par les organismes ou les leaders, mais également un intérêt personnel... Pourtant, comme Serrat et Villar (2019) ont mentionné, le désir d'être tenu informé est souvent une des motivations à l'implication. C'est d'ailleurs un rôle que quelques leaders ont affirmé prendre, soit celui de propager les initiatives et projets : « Je te dirais [que je suis] une communicatrice. Je suis facile, je trouve ça assez facile de rencontrer des gens et puis de communiquer avec des gens aussi. Parce que dans le domaine municipal, ici, comme volontaire je suis appelée à être en contact avec beaucoup de gens » P9F. Pour s'impliquer, il faut avoir une certaine habileté pour communiquer autant avec les instances politiques comme la ville que des organismes ou la population en général. C'est de cette manière que l'on peut être à l'écoute des gens et partager des idées. Par exemple, une aînée avait un projet précis qu'elle voulait démarrer avec le soutien de la ville :

« Fait que quand je suis arrivée avec mon projet, [le maire] était enchanté y dit " Ben oui, ça prend ça dans une municipalité une maison des aînés voyons dont" t'sais. Fait que y'était content que y'aille quelqu'un qui aille le goût de la partir fait que y m'a encouragé pis y'a jamais mis de bâton dans les roues au contraires. Ils sont ouverts » P8F

Cependant, dans cet extrait, on peut aussi sentir un aspect qu'il ne faut pas négliger, l'aspect politique : « C'est vraiment la ville, c'est "drivé" politiquement. Mais c'est bien faite-là. C'est vraiment, on voit que c'est faite pour, en pensant aux gens et la base de toute ça, la fondation de MADA, c'est vraiment les statistiques ». P2H. Cette affirmation met en relief que la part politique d'un projet comme MADA n'est pas négligeable. En plus de se fier à des statistiques et des données, les décideurs en place peuvent choisir de faire certaines actions (ou non) et même de chercher à influencer des votes... Dans un cas bien précis de

notre échantillon, une ville a fortement encouragé la création d'un organisme pour aînés. Elle en retire une partie du mérite, mais s'investit très peu dans le projet : « Dans le fond, on a donné le nom la maison des aînés parce que ça faisait plaisir à la municipalité t'sais. Ceux des loisirs trouvaient ça beau appeler ça la maison des aînés, mais nous autres, notre but, c'était le transfert de savoir » P8F.

La collaboration avec la ville peut évidemment bien se dérouler, mais certaines embûches peuvent survenir le long du chemin. Une des critiques les plus virulentes que nous ayons recueilli dans le cadre de nos entretiens est que l'idée de faire travailler des gens de la municipalité avec des bénévoles de la communauté crée, à la base, une inégalité qui influence la dynamique de travail. En effet, selon un participant : « on peut pas mettre des bénévoles pis des employés ensemble pour faire travailler. » P10H. Et cela s'explique par le fait que le nombre d'heures investies par la ville est significativement plus élevé qu'un bénévole ne pourra jamais le faire. La longueur et l'aspect de pérennité des projets, mais aussi des bénévoles dans le temps amène nécessairement des changements et dynamiques de travail dans les comités. Par exemple, une participante nous avoue trouver que le processus de mise en place d'une MADA peut être très long: « nous autres ça duré trois ans. Ben je trouvais que c'était un peu long. À mon avis à moi, moi j'aime ça que ça se passe plus vite. Mais je comprends que la fille de la MRC elle à pas juste nous autres. » P11F, mais aussi complexe :

« Fait que là t'sais ça à défilé, parce que la fille en loisir est comme nous autres. C'est des termes là, ce n'était pas des termes scientifiques, c'était pas des termes t'sais là, y'est arrivé avec un... ben t'sais on là eu pendant 1h30-2 heures là toutes ses acétates pis heum un gros livre. On se disait "ahhh c'pas vrai! On va pas s'enligner là-dedans !". » P11F

En plus, en abordant la notion de pérennité, il faut savoir qu'un projet comme MADA doit être renouvelé dans le temps en termes d'objectif et de ressources notamment. Par exemple, un participant raconte que plusieurs des projets du plan d'action de sa municipalité n'ont pas été concrétisés : « d'après ma connaissance là, y'a quasiment rien faite de, y'a quasiment rien qui a été faite dans notre plan d'action. Pis toute, toute ce qui a pas été faite, y'a ses raisons de pas être faite. » P10H. Cette situation est dérangeante pour certains individus qui s'impliquent et qui veulent changer les choses ! C'est même avec un peu de tristesse, voire de rancœur que le participant m'avoue ceci : « Tout est arrêté, on peut pas aller plus loin parce que tout a été mis autour de... tous les projets sociaux ça prend un lieu physique pour

le faire. Pas de lieu physique, on fait rien »P10H. Pour ce participant, il est impensable que tant de projets reposaient sur l'idée d'avoir un lieu public et que, puisque cet objectif n'a pas été atteint, c'est la raison pour laquelle « rien d'autres » n'a pu être réalisé... C'est encore le jeu du politique qui entre en ligne de compte.

Travailler en équipe, c'est très important pour des projets d'une aussi grande portée que MADA.

« Ensuite, pour la MADA je suis un membre de la MADA et puis je suis une personne qui, ça me fait plaisir d'y aller aux réunions, de savoir ce qui se passe et les priorités de la municipalité tout en étant positive. T'sais je suis pas vraiment une personne qui voit le verre à moitié vide. C'est plutôt comme ça et je pars du fait que quand je dis, quand je suggère quelque chose à la municipalité et je le fais parce que je veux, je donne mon opinion pour qu'est-ce qui rendrait la municipalité meilleure. Ça c'est mon point sans critiquer » P9F

C'est donc important pour un groupe de pouvoir travailler ensemble, d'être à l'écoute des autres et d'être ouvert aux critiques. L'expérience de MADA est vraisemblablement vécue différemment dans une ville et dans une autre, parce qu'elle dépend du type de gestion qui prévaut au Conseil municipal. Par exemple, un leader d'une communauté ayant vécu une expérience plus négative nous raconte ceci : « Donc, à [la ville], là y'a juste moi du comité qui reste sur le comité MADA pis là on marche pu, on fait pu rien. Pis moi j'suis pas là pour pousser tout seul » P10H. Ce genre d'affirmation montre comment le groupe est un facteur important dans les transformations sociales. En effet, comme le disait si bien les auteurs du MCS, ce n'est pas en travaillant seul plus fort que les résultats seront au rendez-vous.

Des études sur le leadership, la collaboration et la programmation sont toujours nécessaires pour favoriser la mise en œuvre de projets qui se concrétisent et qui atteignent leurs buts : « Des études comme tu fais là, c'est ça. Ça nous donne des angles, des perspectives différentes. Alors on va pas juste appliquer des notions brutes » P6F. En conclusion, MADA est un programme nécessitant la participation de citoyens, de la ville et d'organismes pour bien fonctionner et bien être à l'écoute des besoins de la communauté. Une participante affirme que « quand je les [confronte] sur le plan des valeurs, c'est quand y vont dire ben nous on est là pour répondre aux besoins et moi je leur dis que des fois, y'a des besoins qui ne sont pas nommés et ça ne veut pas dire qu'ils ne sont pas profonds. » P5F. Écouter, c'est



plus que simplement faire des sondages et recevoir des critiques, c'est aussi observer et essayer de toujours faire mieux.

Pour conclure, nous souhaitons soulever que bons nombres de nos résultats étaient en accord avec ce que nous avons lu dans notre recension des écrits, mais que d'autres nous ont vraiment surpris et questionnés afin d'aller plus loin. En effet, il y a parfois une différence entre ce que nous prévoyons comme résultat sur le terrain, par exemple dans la mise en œuvre des MADA et le processus concret. Il a été intéressant de rencontrer nos ainés leaders et acteurs de changement pour leur communauté ! Nous les remercions chaleureusement.

Dans le dernier chapitre de ce mémoire, il sera abordé plus précisément les données qui nous ont surpris, ce que nous souhaitons continuer à explorer et les pistes possibles pour de futures études. Ainsi, la conclusion fait un rappel de ce qui a été abordé dans le présent mémoire, un rappel des objectifs de recherche et des sous questions au cœur du projet. La pertinence scientifique et sociale sera également développée dans le prochain chapitre.



## Chapitre 5 : La discussion

La démarche MADA s'est développée rapidement depuis 2008 (Garon et al., 2012b), et il est possible d'envisager un avenir prometteur pour cette dernière. Encore aujourd'hui, en 2020, les villes, les citoyens aînés et les organismes communautaires et publics ont toujours un fort intérêt envers la démarche de MADA puisque cette dernière tente de répondre aux enjeux du vieillissement de la population de manière durable. L'engouement autour de la dernière version du *Guide d'accompagnement pour la réalisation de la démarche Municipalité amie des aînés 2<sup>e</sup> édition* en témoigne.

De prime abord, il importe de rappeler que ce mémoire avait avant tout une visée exploratoire sur comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les MADA. Plus précisément, il s'agissait de mieux cerner ce grand objectif par trois sous-questions qui ont été explorées dans notre état de connaissance, mais qui ont également été questionnées dans les entrevues semi-dirigées.

1. Comment les répondants définissent-ils le vieillissement et la vieillesse;
2. Quelles définitions donnent-ils à la participation citoyenne;
3. Comment perçoivent-ils leur leadership en tant qu'agent de changement impliqué dans les MADA ?

Afin de bien favoriser cette compréhension, l'exploration de la recension des écrits faite dans l'état des connaissances couvrant les différentes thématiques énumérées précédemment laisse place à de nouvelles données que nous avons collecter et analyser au cours des 3 ans qu'a duré ce projet. Cette discussion survolera donc l'ensemble de la démarche exploratoire et les résultats qui en sont issus. En effet, cette dernière section a pour but de discuter des résultats obtenus dans la partie précédente et dans l'analyse. Par exemple, nous reviendrons sur le thème du leadership au courant de la vie dans la perspective du parcours de vie, sur la notion du genre, l'influence du vieillissement sur la participation citoyenne et les aspects d'intergénérationnel ainsi que l'importance de la famille pour ne nommer que ceux-là.

### 5.1 Retour sur les données importantes

Au fil des douze entrevues semi-dirigées, des éléments nous ont surpris, et se doivent d'être mentionnés ici, puisque la majorité, voire la totalité des participants les ont abordés. Par exemple, dans le cas de notre cadre conceptuel, nous pensions qu'il y aurait une différence entre un leadership exercé par des personnes d'âge scolaire universitaire soit dans la 20aine et un leadership exercé par les aînés de 55 ans et plus. Nous avons été plutôt surpris de constater que, dans le cas du leadership, l'expérience n'est pas nécessairement un avantage ou reconnue comme étant un « allant de soi ». Plusieurs participants nous ont indiqués avoir un historique d'implication, mais peu de ces expériences étaient comparables à ce qu'ils faisaient actuellement. Donc, chaque expérience d'implication est très différente d'une autre et ce sont plutôt les habiletés développées par la personne qui sont reprises. Les contextes d'implications sont souvent très distincts et amènent donc des contraintes et enjeux différents. Pensons par exemple à un parent qui s'impliquait au hockey lorsque des enfants étaient jeunes et qui fait aujourd'hui de l'implication dans une maison des aînés avec d'autres de ses pairs.

Rappelons également que la notion de leadership n'est pas vécue de la même manière par tous. C'était d'ailleurs un questionnement soulevé précédemment par un des évaluateurs internes : comment allons-nous choisir les participants selon le critère du leadership ? Ce détail nous a donc permis de réfléchir à un de nos critères d'inclusion soit le fait de SE considérer et d'ÊTRE considéré comme étant leader. Ce n'est pas parce que l'on se perçoit comme étant leader que les autres nous voient également de cette manière. Cette remarque a été très intéressante pour l'étudiante-chercheuse et il aurait été intéressant d'avoir d'autres cas similaires dans notre échantillon. Par exemple, un des participants rencontrés a d'abord soulevé un sentiment d'inconfort auprès de l'étudiante-chercheuse. En effet, au cours de l'entrevue, l'étudiante se sentait confrontée par les réponses que donnaient le participant et ne comprenait pas la source de son malaise...

Après discussion avec la directrice de recherche, il s'agit du seul participant qui n'avait pas été référé par quelqu'un... Malheureusement, le nombre de participants et le temps alloué ne permettaient pas d'explorer plus loin cette piste. Bref, la question « Comment allait-on

s'assurer que les potentiels participants étaient des leaders dans leur communauté ? » aurait conséquemment être davantage réfléchi. Cet événement permet donc d'esquisser la piste de réponse suivante. Bien que les gens puissent aisément décrire leur engagement et les projets auxquels ils ont participé, le fait d'être référé par quelqu'un d'autre amène une certaine notoriété à nos potentiels participants en lien avec leur potentiel et la reconnaissance de leur leadership. En effet, le participant est reconnu par les autres comme exerçant un rôle de leader et c'est un point auquel nous n'avions pas assez réfléchi.

Également, une autre chose surprenante pour l'aspect du leadership et à laquelle nous ne nous attendions pas est qu'il y a une différence dans la manière dont le leadership s'exerce par les hommes et par les femmes. Il a été étonnant de voir comment la différence du genre avait une influence dans le parcours de vie des participants rencontrés. Évidemment, la théorie du parcours de vie indique les différences qu'il peut y avoir entre les genres, mais la surprise résidait surtout dans le fait que le leadership et l'implication social nous semblait, a priori, sans genre prédominant (outre les champs d'implication qui diffère).

Il faut prendre en considération l'époque et les conditions dans lesquelles ces femmes et ces hommes se sont impliqués tout au long de leur vie. Les femmes de cette époque ont souvent un historique plus marqué en lien avec le militantisme et leur rapport au travail était différent de celui des hommes. En effet, les hommes s'impliquaient davantage pour une optique de plaisir et de partage que de revendication. D'ailleurs, la notion de travail pour les hommes était très importante et semblait encore avoir une incidence pour déterminer les intérêts et les choix d'implication même à la retraite. Leurs implications étaient plus souvent proches d'expériences vécues durant le temps actif au travail qu'en lien avec des valeurs ou des causes qui leur tiendraient plus à cœur (en comparaison aux femmes). Par exemple, un homme travaillait encore pour l'association des retraités de sa compagnie et les femmes étaient plus souvent impliqués à l'échelle de la communauté.

Comme nous l'avons soulevé dans la section des résultats, les conditions de vie et le parcours de vie font en sorte que chaque individu vit son vieillissement de manière unique. Toutefois, la dimension sociale a un impact sur ce que l'individu ressent et perçoit de sa personne. Le regard des autres aussi a une influence non négligeable. Par exemple, une femme indique que

le fait qu'elle soit aujourd'hui plus âgée influence le regard des gens dans le groupe si celle-ci ose défendre ses idées. On dirait d'elle qu'elle est devenue une vieille femme « fatigante » et croit que l'homme serait plus considéré comme un homme revendicateur... Il est intéressant de voir comment le dilemme individuel et social peut donc coexister de manière si connectée.

Participer pour les personnes âgées peut se faire de plusieurs manières et c'est ce que nous avons pu voir au travers de nos entrevues. Des 12 participants rencontrés, pas un n'avait le même parcours ni les mêmes motivations de s'impliquer. Il a été surprenant de voir comment le cadre conceptuel utilisé et les textes recueillis dans la recension systématique des écrits allaient de pair avec les propos des participants. En effet, plusieurs des éléments apportés par le modèle du changement social et du développement de leadership ont été nommés par les participants. Par exemple, plusieurs ont nommé qu'il fallait être capable de prendre la critique, qu'il fallait s'impliquer sans attendre de rétribution et que le travail de groupe permettait d'apporter une force supplémentaire à l'implication de tous. Plusieurs recherches notamment celle de Castonguay (2019) ou encore Grenier (2012) ont mentionné à plusieurs reprises que le bénévolat faisait appel au don de soi... Il est possible de faire un lien avec l'implication bénévole où les participants que nous avons rencontrés vont parfois s'impliquer jusqu'à s'oublier eux-mêmes (ou leur famille) pour le bénéfice du social et du « plus grand que soi ».

C'est parfois avec surprise que nous constatons que certaines opportunités de participation ne permettent pas à tous de le faire. Par exemple, la participation citoyenne est parfois facteur d'exclusion lorsque des gens ne peuvent s'impliquer pour des contraintes physiques ou d'espaces. Pensons au moment une femme nous rapporte s'impliquer pour éviter que se produise ce genre de chose, mais que les lieux de rencontre du comité se font dans une salle où les participants doivent emprunter un petit escalier en colimaçons pour se rendre au sous-sol. Il est donc important de considérer l'inclusion de tous lorsque l'on parle de participation citoyenne, surtout auprès des aînés.

De plus, ce mémoire voulait explorer les représentations du vieillissement chez les participants tout en souhaitant savoir si le vieillissement de ces derniers influençait leur

propre participation citoyenne. Le vieillissement n'est pas nécessairement mis en lien avec la notion de participation et les opportunités de participer en tant qu'ainé sont parfois évités par ces derniers puisqu'ils ne se sentent pas aînés. C'est une constatation intéressante puisqu'elle vient, en quelque sorte, balancer l'énoncé précédent. Par exemple, des gens ne veulent pas faire partie d'un organisme comme la FADOQ notamment parce que cela les identifie clairement comme aînés. Par contre, dans d'autres cas, appartenir à un milieu et le sentiment d'en faire partie est le déclencheur d'une participation citoyenne.

La participation citoyenne et l'implication dans un projet ou un organisme fait souvent appel au concept du don de soi, oui. Par contre, ces implications permettent aux aînés de briser leur isolement soit en étant en contact avec d'autres gens, soit en recevant des services de bénévolat. Par exemple, une personne peut recevoir la visite de la popote roulante pour briser son isolement et une autre peut se rendre dans une activité de café-rencontre dans sa municipalité. Les possibilités sont infinies, la seule barrière était l'imagination !

Un autre aspect des plus surprenants cette fois est la notion de l'intergénérationnel. En effet, notre sujet s'intéressait surtout au leadership et au vieillissement des aînés acteurs de changement. Il a été agréablement surprenant de constater que la notion de famille ou encore de transmission intergénérationnelle ainsi que celle de partage entre les pairs ressortaient dans la totalité de nos entrevues. Nous pensions, tout comme l'indiquait notre cadre conceptuel, que les participants souhaiteraient probablement pouvoir transmettre quelque chose en lien avec leur implication. Par contre, l'idée que cela puisse dépasser le cadre où prenait place l'implication était nouvelle. Par exemple, un participant s'impliquait dans le réseau de protection des lacs et rivières afin que ses petits-enfants puissent en profiter plus tard. D'autres s'impliquaient au niveau de la ville pour donner une voix aux aînés qui auraient de la difficulté à se déplacer...

La notion de réciprocité entre famille et vieillissement a aussi été une donnée non attendue du présent projet. Plusieurs membres des comités MADA ont indiqué que les politiques MADA et familles étaient souvent liées. Cela peut soulever différentes réflexions qui devraient dépasser le simple fait que les deux politiques ont été menées ensemble seulement par ce que l'une a du financement et des ressources, mais pas l'autre. Cette manière de faire

n'était pour autant pas négative, puisque les aînés s'identifient comme faisant partie de la famille. Donc, les villes qui font des comités de travail qui joignent la politique famille et MADA offrent une vision plus « complète » de la famille, même si l'enjeu du financement est à l'origine de cette décision. Il faut être en mesure de réfléchir à pourquoi est-ce qu'on voit qu'il y a une plus-value à intégrer ensemble ces deux éléments : les projets de l'un et l'autre sont assez différents et les objectifs sont distincts. Comme un participant l'a dit, est-ce parce que les aînés font partie de la famille ? Alors cette manière de faire aurait sa place. Ou bien est-ce un moyen qui ferait en sorte que les besoins de tous et chacun se mélangent dans un tourbillon de besoins et qu'on s'y perd sans vraiment apporter une réponse adéquate aux populations concernées... Cette manière de faire est donc à la fois critiquée et louangée.

D'ailleurs, la notion de besoins est ressortie également auprès de plusieurs personnes. En effet, les besoins de logement, de transport, de santé, d'accessibilité, de communication, de briser l'isolement et bien d'autres ont fait partie des intérêts nommés par les acteurs de changement rencontrés. On remarque ici que plusieurs des champs d'actions de MADA sont nommés et restent une priorité pour une majorité des répondants. Bien que des besoins soient nommés et reconnus, les mesures prises pour y répondre à des niveaux décisionnels plus élevés tardent à se faire sentir concrètement auprès des populations plus vulnérables. Cette remarque est d'autant plus intéressante parce que l'approche MADA s'inscrit justement dans le développement des communautés et que cette approche stipule que l'on doit partir des besoins exprimés par la population concernée...

La partie suivante de la discussion permettra de mettre en lumière la pertinence scientifique et sociale d'avoir mené à terme ce projet de recherche. Ensuite, la section de la conclusion retracera les éléments forts du mémoire et les grandes conclusions à retenir de cet ouvrage.

#### 5.1.1 Pertinence scientifique et sociale

Ce projet et ses objectifs sont pertinents autant d'un point de vue scientifique que social. Premièrement, il est possible d'identifier que cette recherche de maîtrise fait appel à un cadre conceptuel qui n'a jusqu'à présent, à notre connaissance, jamais été utilisé pour un mémoire de type recherche en travail social. Le cadre conceptuel utilisé est un modèle portant sur le changement social et le développement du leadership. Ce modèle a pour but de « créer un



monde meilleur » par le changement social et l'implication des agents de changement. La dimension du changement étant au centre de ce modèle, il paraît important de rappeler que le changement est un des dix rôles qui se prêtent à l'intervention sociale (Turcotte et Deslauriers, 2017). De ces dix rôles, nous pouvons ressortir ceux d'accompagnement, d'aiguillage, de conscientisation, de coordination, de défense des droits et de planification. Ces rôles sont tous en lien avec le troisième objectif exploré dans ce mémoire soit la participation citoyenne des aînés impliqués dans le programme MADA et leur vécu expérientiel.

### *Pertinence sociale*

Ainsi, pour les travailleurs sociaux, une recherche axée sur la participation citoyenne et le programme MADA permettrait un meilleur accompagnement pour des professionnels œuvrant dans une perspective de développement des communautés et d'approche participative. D'abord, les professionnels pourraient avoir des pistes qui pourraient leur servir à mieux cerner les motivations des aînés impliqués ou qui désirent participer. Cela permettrait aussi aux professionnels de mieux comprendre et accompagner les aînés qui souhaitent s'impliquer pour provoquer le changement tout en ayant un regard théorique et extérieur à une expérience individuelle. De plus, la participation des aînés des interventions de groupes ou collectives permet d'être mieux informés sur les besoins des aînés ou de la population choisie.

Également, pour les travailleurs sociaux et les autres professionnels amenés à travailler avec la communauté, par exemple des organisateurs communautaires, il faut rester vigilant pour ne pas se replier sur le « localisme ». Le localisme est le faire de croire qu'une communauté « peut et doit tout faire à partir de ses propres moyens ». Il est important de comprendre comment le système de la communauté est en interrelation avec des macro-systèmes comme les politiques, l'économie, la culture, etc. (Mercier et al., 2009). Ces interrelations sont explorées dans ce mémoire par l'utilisation du modèle du changement social et du développement du leadership qui explore trois dimensions, dont l'individu, le groupe et la société.

Notre modèle nous permettra de créer un espace de dialogue entre le leadership et le vieillissement des aînés acteurs de changement qui s'impliquent et participent dans leur communauté MADA. Nous espérons être en mesure de mieux comprendre ce qu'est le leadership chez les aînés et comment a commencé l'implication des aînés leaders que nous interviewerons. Nous nous intéressons aussi à savoir si l'implication de l'aîné leader tirait sa source dans un désir de poser un changement plus personnel ou encore pour le « bien » de la communauté. Il sera intéressant de voir comment les agents de changement aînés ont perçu l'impact de leur implication. Finalement, nous voulons également pouvoir étudier la transition entre le marché du travail et l'implication par la participation citoyenne a permis aux aînés de réutiliser des habiletés ou compétences acquises durant leur parcours de vie. En intervention ou en recherche, nous savons qu'intervenir avec un individu peut revenir à prendre une photo à un moment précis de la vie, mais l'individu en question porte toujours avec lui son bagage de vie et d'expériences. Ces aspects s'inscrivent dans les principes d'action communautaire qui guident les organisateurs communautaires dans l'exercice de leurs fonctions (Cadre de référence, 2009).

De plus, nous savons que les rôles des travailleurs sociaux sont multiples. Comme indiqué ci-haut, l'accompagnement et la mobilisation font partie des habiletés que le professionnel pourrait être amené à développer selon son contexte de travail. Le travailleur social intervient donc sur le plan microsocial. Il se doit d'être présent, suffisamment près de la communauté et disponible pour la durée des projets auxquels il participe. Il est aussi primordial que ce dernier fournisse un encadrement, des formations, de l'animation, de la médiation et mène diverses actions multisectorielles. Dans l'approche du développement des communautés et dans l'approche participative, il faut comprendre et considérer que chaque milieu est différent, les besoins et les acteurs de ces milieux sont eux aussi différents (Équipe VADA-Québec et al., 2014). C'est pourquoi le travail social doit connaître les particularités du milieu dans lequel il intervient dans une optique de développement de la communauté. Il doit être capable de saisir les différentes réalités, problématiques, dynamiques et solutions possibles. Bref, la réalisation de cette recherche pourrait permettre autant aux intervenants qu'aux preneurs de décisions (futurs gestionnaires) d'envisager de nouvelles pistes de réflexion en

réponse aux défis du vieillissement de la population en lien avec l'expérience vécue des douze participants.

### *Pertinence scientifique*

Autrement, d'un point de vue scientifique, l'utilisation du modèle du changement social et du développement du leadership a, à notre connaissance, été encore très peu utilisé en contexte québécois. Son utilisation permettra alors d'explorer la transférabilité des idées et des concepts qui y sont abordés. En effet, ce modèle a initialement été appliqué dans le contexte universitaire aux États-Unis. Nous désirons appliquer ce modèle à des aînés qui s'impliquent dans les communautés MADA. Jusqu'à présent, peu de chercheurs se sont intéressés à l'interaction de la dimension personnelle des représentations du vieillissement et du leadership des aînés. L'originalité de cette étude novatrice apporte donc un nouveau regard sur l'interaction de ces dimensions.

Finalement, il est intéressant de s'attarder sur les expériences vécues des participants afin d'explorer de nouvelles avenues pour le développement des communautés MADA, mais aussi pour favoriser la participation citoyenne de tout un chacun! Les analyses des données de Petriwskyj et al., (2013, p. 17) soulèvent qu'il est peu probable que les personnes âgées aient une seule motivation pour participer, mais que les combinaisons de motivations sont plus prédictives de la participation que les motivations individuelles. Principalement, la compréhension des motivations de la participation peut aider les gouvernements locaux à concevoir des opportunités d'implication qui répondent aux préférences des personnes âgées et à les encourager à participer.

Comprendre les motivations derrière la participation des personnes âgées prend une place importante dans la conception d'opportunités de participation citoyenne. Aussi, les motivations influencent les options de participation auxquelles les personnes âgées choisissent d'accéder. Bref, comprendre les motivations de la participation permet de mieux saisir la dynamique autour du « qui » participe et de voir les intérêts qui sont donc représentés (Petriwskyj et al., 2013, p. 21). Nous intéresser à ces motivations et intérêts nous permettrait de faire avancer les connaissances et de valider certaines informations que nous avons pu lire durant notre état des connaissances.

Aussi, dans l'optique du travailleur social, il est intéressant de se rappeler que la profession du travailleur social « [...] vise à favoriser et renforcer le pouvoir d'agir des personnes et des communautés dans l'exercice de leurs droits, l'accomplissement de leurs rôles sociaux, leurs relations interpersonnelles, leur participation citoyenne en relation avec le développement social » (OTSTCFQ, 2012). C'est pourquoi il est important que les professionnels en devenir soient aussi concernés par ce qui se passe dans le développement des communautés que dans l'intervention individuelle.

Finalement, un élément soulevé par quelques participants de notre recherche est l'importance des composantes micro, méso et macrosystémiques liées aux besoins de leur communauté et des personnes qui la composent. Il est essentiel de poursuivre d'autres études qui auront des répercussions concrètes sur le terrain. Les réflexions et les dynamiques qui guident les décideurs publics des différents paliers gouvernementaux n'ont pas été considérées lors de cette recherche, causant un angle mort sur la transposition des besoins relevés auprès de la population et de leur mise en œuvre par le biais de différentes politiques. Il est donc intéressant de poursuivre les études qui exploreront davantage ce type de mesures et la réponse des communautés.



## Conclusion

Ce projet de recherche proposait d'explorer la thématique du leadership chez les agents de changement ainés impliqués dans les MADA en regard de leurs représentations du vieillissement. De plus, comme cette recherche qualitative est à visée descriptive et exploratoire, nous avons dressé un portrait plus précis des expériences et du vécu de la clientèle qui nous intéressait. L'objectif de cette recherche était de répondre à la question suivante : Comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les MADA ?

Le premier chapitre de ce mémoire a premièrement permis de présenter les données sur phénomène du vieillissement de la population. Avec l'espérance de vie qui s'allonge, le rôle des aînés est amené à prendre plus d'ampleur dans notre société québécoise vieillissante. En effet, les décideurs de plusieurs niveaux décisionnels considèrent parfois les aînés comme étant une population pouvant être un levier social ou encore un frein... Ce premier chapitre a donc exploré en diverses parties ce qu'était une démarche Municipalités Amies Des Aînés et le rôle que pouvaient prendre les aînés dans une telle démarche. Ensuite, nous avons fait un rapide survol du vieillissement individuel et social de la population. En effet, comment les représentations sociales du vieillissement viennent-elles influencer (ou non) le vieillissement des individus ? La revue de littérature systématique a permis de montrer qu'avec l'avancée en âge, les aînés continuaient de s'impliquer, mais qu'il semblait surtout exister une vision dichotomique de la vieillesse et du vieillissement. À la suite de ces premiers constats, nous avons exploré le rôle que peuvent prendre les aînés à travers des initiatives, comme MADA par exemple, qui leur permettent de poursuivre une participation sociale et citoyenne. Finalement, le premier chapitre se termine sur le concept du changement, qui est le but intentionnel de la participation citoyenne.

Le deuxième chapitre de ce mémoire a permis de présenter le cadre conceptuel qui a articulé notre recherche. En effet, bien qu'initialement utilisé auprès de jeunes du collège aux États-Unis, ce mémoire proposait d'utiliser les mêmes concepts proposés par Komievs et al., 2017 auprès de notre population cible : les aînés leader de 55 ans et plus. Ainsi, tel que nous l'avons défini grâce aux prémices du modèle, tous peuvent faire preuve de leadership. Ce leadership

est quelque chose qui s'apprend, ce n'est pas inné ! Le choix d'opter pour un cadre conceptuel et les multiples définitions et conceptions qu'il renferme répond à notre volonté de tester le modèle du changement social et du développement du leadership auprès de notre clientèle cible. De plus, comprendre davantage le leadership et les initiatives des personnes âgées pourra nous aider plus tard dans la mise en place de nouvelles initiatives ainsi que dans la pérennité concernant d'autres interventions.

Le troisième chapitre de ce mémoire a exposé notre méthodologie. Comme mentionné précédemment, cette recherche à visée exploratoire, descriptive et inspirée de la théorisation ancrée se voulait le plus proche possible de l'expérience et du vécu des participants. L'échantillon final comprenait un total de 12 participants provenant de 10 municipalités différentes situées dans cinq régions administratives du Québec soit l'Estrie (4), les Laurentides (1), le Saguenay Lac Saint-Jean (1), la Montérégie (1) et Lanaudière (5). Un total de 7 femmes et 5 hommes ont répondu positivement à la demande de participation à l'étude. Les entrevues se sont bien déroulées et des verbatims ont été produits à la suite de chacune d'elles.

Le quatrième chapitre, soit le cœur de ce projet de maîtrise, retrace au travers les éléments de la problématique et du cadre conceptuel comment nos données ont parfois confirmé ou infirmé ce que nous avons trouvé dans la littérature. Il faut toutefois rester prudent avec la taille de notre échantillon (12) qui empêche une généralisation à la population. Par contre, nous avons pu avoir une lecture spécifique de chacune des entrevues menées entre septembre 2019 et janvier 2020. Ce faisant, nous pensons avoir été en mesure d'avoir une analyse qui reflète bien les propos des participants de notre étude.

Dans la section de nos résultats, quatre volets ont été présentés et chacun visait à répondre à un objectif précis comme nous l'avons rappelé plus haut. Ainsi, le premier volet a d'abord exploré les représentations du vieillissement et de la vieillesse. Le deuxième volet a abordé la définition de la participation citoyenne, le troisième volet explore le leadership des agents de changement en questionnant leur rôle ainsi que leur vécu expérientiel dans les MADA et finalement, le quatrième volet propose d'observer les autres éléments d'analyses jugés pertinents au courant de ce projet.

De nos résultats, plusieurs éléments d'analyses sont apparus comme étant récurrents. Ce sont d'ailleurs ces éléments que l'on retrouve dans l'arbre thématique. En revanche, bien que nos résultats présentent de manière alternée des éléments et connaissances recueillis durant notre recension et des éléments recueillis durant nos entrevues semi-dirigées, il y a quelques données qui ont émergés et qui, au premier coup d'œil, ne correspondaient pas avec ce que nous pensions trouver. Ainsi, comme il l'a été exposé dans la section précédente, nous avons pu retracer divers éléments d'analyses qui sortaient du cadre conceptuel choisi, mais qui se sont avérés revenir dans plusieurs de nos entrevues.

Ce mémoire se voulait être un recueil d'informations et de connaissances afin d'éclairer de futurs professionnels ou des chercheurs dans le domaine de la gérontologie et du travail social. Dans ce mémoire, aborder le leadership du point de vue des aînés assure une meilleure compréhension de leurs besoins et la situation actuelle sur le terrain. Les résultats de ce mémoire renouvelle qu'il est essentiel de s'intéresser à cette tranche de la population et qu'il est primordiale de proposer des solutions qui permettront aux aînés de s'intégrer à la société québécoise.

### **Les forces et faiblesses de l'étude**

Il faut considérer qu'une recherche universitaire de niveau maîtrise peut avoir plusieurs limites, mais aussi certaines forces qu'il est important de souligner. Du côté des forces, il est d'abord pertinent de noter les répercussions qu'aura cette recherche. En effet, nous pensons que nous aurons un impact positif envers nos participants en soulignant leur empowerment et leur impact dans la communauté. Du point de vue de la recherche, nous pensons aussi que nous aurons permis de dresser un portrait plus précis des représentations du vieillissement chez des aînés qui sont impliqués dans leur communauté MADA.

Aussi, comme mentionné précédemment, utiliser le modèle du changement social et du développement du leadership est, à notre connaissance, une première à l'école de travail social de l'Université de Sherbrooke. Tenter de transposer ce modèle qui s'opérationnalisait initialement avec de jeunes adultes auprès des aînés acteurs de changement est donc une idée novatrice et intéressante.



Finalement, une autre force importante dans l'analyse et la consignation des données a été l'utilisation du journal de bord. En effet, le fait d'amener le journal partout permettrait à l'étudiante-chercheuse de consigner ses idées et réflexions au fur et à mesure qu'elles émergeaient. Par contre, après réflexion et discussion avec un collègue, il aurait été intéressant d'avoir un logiciel de prise de note vocal pour le moment où l'étudiante n'avait pas son journal de bord, mais toujours son cellulaire en main. Aussi, un outil pratique a été Cmap-tool qui a permis de faire une schématisation plus claire des concepts importants pour l'étudiante. C'est d'ailleurs à partir de ce logiciel que l'arbre schématique a été créé.

Pour les faiblesses, il faut d'abord indiquer que l'échantillon de douze participants ne permettra pas d'obtenir une saturation des données ni une représentativité de la population générale. Il est d'abord possible de nommer que les données recueillies dans un contexte qualitatif de douze entrevues semi-dirigée ne sont pas généralisables à tout contexte. En effet, les données et les analyses obtenus dans le cadre de ce mémoire doivent prendre en considération les caractéristiques personnelles des individus ayant participé à l'étude ainsi que le contexte dans lequel cette étude a été réalisée. En effet, rappelons-nous que l'échantillonnage boule de neige est pertinente pour des populations petites ou spécialisées (Patton, 2002; Statistique Canada, 2010; Beaud, 1984 dans Mayer et Ouellet, 1991, p. 390) et que la méthode d'échantillonnage non probabiliste implique que certains particuliers ou sous-groupes pourraient n'avoir aucune chance d'être sélectionnés.

De plus, certaines limites peuvent aussi provenir de la méthode de collecte d'informations. Par exemple, avec l'utilisation des entrevues semi-dirigées, il peut y avoir une interférence de facteurs émotionnels, de nombreuses possibilités de s'éloigner des objectifs de la recherche, avoir un biais de la part du participant qui désire projeter une image positive, ainsi que des problèmes reliés à l'analyse de contenu (Mayer et Ouellet, 1991; Savoie-Zajc, 2016). Plusieurs biais sont possibles lorsque l'on aborde la technique des entrevues. Il est aussi possible d'affirmer qu'il peut y avoir des biais liés à la personne qui réalise l'interview, comme son genre, son âge, son institution d'appartenance (CdRV), le lieu où se font les entrevues, etc. (Statistique Canada, 2010). Considérant ce qui précède, nous avons donc fait

le choix d'utiliser un guide d'entretien pour minimiser ces risques, mais nous sommes conscients qu'ils existent.

Par la suite, nous savons aussi que l'utilisation de la méthode d'analyse thématique peut engendrer certaines limites en raison de ces difficultés d'application. En effet, il peut être trompeur d'identifier des thèmes alors que ce sont des rubriques et vice versa (Paillé et Muccheli, 2016). Par contre, l'utilisation de plusieurs livres de méthodologie, ainsi que l'aide de notre directrice de recherche nous a permis de minimiser les erreurs dues à la nouveauté de cette technique pour l'étudiante-chercheuse. Le travail soutenu par l'équipe de recherche MADA et la directrice du présent projet a prodigué un soutien à chacune des étapes du projet pour l'étudiante-chercheuse. Finalement, ce projet s'inscrit dans une optique de transfert de connaissances. En effet, les différents projets de recherche et essais menés dans le cadre de MADA sont tous disponibles sur le site web [www.madaquebec.com](http://www.madaquebec.com). Cette publication participe ainsi à la diffusion des connaissances et nous espérons également présenter ou écrire des articles portant sur cette recherche afin que les conclusions et résultats ne « dorment pas sur une tablette ».

### **Pistes de recherche à explorer**

Pour les pistes de réflexion pour de futures études, il pourrait être intéressant de comprendre l'influence des médias sociaux sur la prochaine génération d'ainés et sur leur mobilisation. En effet, l'arrivée de moyens de communications émergentes pourrait permettre un nombre d'avenues possibles pour l'implication des aînés ainsi que différentes manières de s'impliquer. Nous n'avons qu'à pensé aux différentes mobilisations de masses internationales aujourd'hui rendu possible grâce à des réseaux comme Facebook. Des études plus « collectives » seraient également un avantage afin de mieux comprendre l'influence des autres dans un groupe notamment sur les facteurs motivationnels et sur la pérennité des différents projets. Bref, à la lumière de nos résultats et des conclusions de notre étude, il pourrait être intéressant de se pencher davantage sur l'influence du leadership de nos aînés ainsi que sur les leviers que leur contribution apporte à la société.

Dans le cadre de cette étude, un de nos regrets est notamment de ne pas avoir pu étudier l'aspect du genre dans l'implication et l'engagement politique au travers de la perspective du

parcours de vie. En effet, nous avons vu que le genre a une influence dans la participation citoyenne, mais notre taille d'échantillon ne nous permettait pas de faire des analyses aussi spécifiques. Aussi, nous savons que le genre a une influence sur le parcours de vie. Par contre, il faut noter que la littérature initiale sur la participation citoyenne et le vieillissement ainsi que les liens que nous souhaitons faire initialement ne semblent pas avoir apporté assez de pistes pour exploiter au maximum la richesse des informations en lien avec le genre que nous avons pu récolter. De plus, bien que plusieurs participantes femmes n'ont pas indiqué avoir vécu des événements particuliers à cause de leur genre, ce type de commentaire n'est pas apparu chez nos participants hommes. Nous croyions qu'il serait fort intéressant que de futures recherches s'intéressent à l'influence du genre dans l'espace publique, notamment auprès des leaders des communautés. En terminant, nous encourageons les futures recherches à dépasser l'étude de « l'individu » et à prendre en compte les « follower/supporteurs » dans l'exercice d'un leadership éclairé et efficace ! Il serait intéressant d'observer comment le leadership se transmet et se transforme dans un même groupe. Par exemple, pourquoi ne pas étudier la formation dans la dynamique de travail au cœur des comités MADA?

### **La diffusion des résultats**

Les résultats de cette recherche exploratoire seront tout d'abord transmis aux participants ayant généreusement donné de leur temps pour cette étude et ayant manifesté leur intérêt à cet effet. Tous les participants ont émis le désir d'avoir une copie des analyses soit par courriel soit en version papier par la poste. Également, il pourrait être intéressant de soumettre une proposition d'article pour une revue afin de diffuser nos résultats et de continuer à témoigner de l'engouement des aînés autour d'un projet comme MADA. Finalement, le présent mémoire sera disponible sur le site <https://savoirs.usherbrooke.ca/> en version complète.

## Références

- Arbuz, G. (2007). La vie après soixante ans : une nouvelle frontière? *Le journal des psychologues*, 249(6), 67-72. doi:10.3917/jdp.249.0067.
- Bentley, G., Pugalis, L., et Shutt, J. (2017). Leadership and Systems of governance: The constraints on the scope for leadership of place-based development in the sub-national territories. *Regional Studies*, 51(2), 194–209 <http://dx.doi.org/10.1080/00343404.2016.1181261>
- Billaud, S. et Brossard, B. (2014). L'« expérience » du vieillissement: Les écrits quotidiens d'un octogénaire au prisme de leurs cadres sociaux. *Genèses*, 95(2), 71-94. doi:10.3917/gen.095.0071.
- Bukov, A., Maas, I., et Lampert, T. (2002). Social participation in very old age: cross-sectional and longitudinal findings from BASE. Berlin Aging Study. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(6), P510–P517. Repéré à <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=mnh&AN=12426433&lang=fre&site=eds-live>
- Caradec, V. (2001). *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*. Paris : Nathan.
- Caradec, V. (2003). Être vieux ou ne pas l'être. *L'Homme et la Société*, 147(1), 151-167. doi:10.3917/lhs.147.0151.
- Caradec, V. (2012). *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*. 3e édition. Paris : Arman Collin.
- Carrière, Y., Marier, P., Purenne J. et Galarneau, D. (2014). Les années ajoutées à la vie : années de retraite ou de travail? Dans Billette, V., Marier P. et Seguin, A. (dir.), *Les vieillissements sous la loupe : entre mythes et réalités* (306 pages). Québec : Presse de l'Université Laval.
- Castonguay, J., Fortier, J., Sévigny, A., Carbonneau, H. et Beaulieu, M. (2018). À la retraite, hors du bénévolat point de salut!. Dans Billette, V., Marier P., et Seguin, A. (dir.), *Les vieillissements sous la loupe : entre mythes et réalités* (306 pages). Québec : Presse de l'Université Laval.
- Centre de santé et services sociaux-Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (2009). Cadre de référence : Service d'action communautaire, Direction du projet clinique, de la santé publique et du développement des communautés. Repéré à [http://www.csss-iugs.ca/c3s/data/files/ActionCommunautaire\\_Cadre\\_Reference.pdf](http://www.csss-iugs.ca/c3s/data/files/ActionCommunautaire_Cadre_Reference.pdf)
- Charpentier, M., Guberman, N., Billette, V., Lavoie, J.-P., Grenier, A., et Olazabal, I. (2010). *Vieillir au Pluriel : Perspectives sociales*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Collerette, P., Lauzier, M. et Schneider, R. (2000). *Le pilotage du changement*, 2e édition. Presse de l'Université de Sherbrooke. Repéré à <https://ebookcentral.proquest.com/lib/usherbrookemgh-ebooks/reader.action?docID=3285369>.

- Comité sénatorial spécial sur le vieillissement. (2009). Le vieillissement de la population, un phénomène à valoriser. Repéré à <https://sencanada.ca/content/sen/Committee/402/agei/rep/AgingFinalReport-f.pdf>
- Conseil National Des Aînés. (2014). Rapport sur l'isolement social des aînés 2013-2014. Repéré à [https://www.canada.ca/content/dam/nsc-cna/documents/pdf/policy-and-program-development/publications-reports/2014/Rapport\\_sur\\_isolement\\_social\\_des\\_a%C3%AEn%C3%A9s.pdf](https://www.canada.ca/content/dam/nsc-cna/documents/pdf/policy-and-program-development/publications-reports/2014/Rapport_sur_isolement_social_des_a%C3%AEn%C3%A9s.pdf)
- Côté, J.-G., Savard, S., et Scarfone, S. (2017). Le vieillissement de la population et l'économie du Québec. Montréal, Institut Du Québec, 343. <https://doi.org/10.1017/S0035336100123196>
- Drapeau, S. (2008). L'approche bioécologique du développement humain. Dans G. M. Tarabulsy, M. A. Provost, S. Drapeau et É. Rochette (dir.), L'évaluation psychosociale auprès de familles vulnérables. Québec : Presses de l'Université du Québec
- Équipe de recherche MADA-Québec du Centre de recherche sur le vieillissement du CIUSSS-CHUS. (2016-2017). Guide : programme de soutien à la démarche municipalité amie des aînés (MADA). Repéré à <https://madaquebec.com/wp-content/uploads/2018/09/MADAProgramme-soutien-mada-sa-2016.pdf>
- Équipe de recherche MADA-Québec du Centre de recherche sur le vieillissement du CIUSSS-CHUS (en collaboration avec le Secrétariat aux aînés du ministère de la Santé et des Services sociaux, Québec, Québec, Canada) (2020). Guide d'accompagnement pour la réalisation de la démarche Municipalité amie des aînés. Repéré à <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002194/>
- Équipe de recherche MADA-Québec du Centre de recherche sur le vieillissement du CIUSSS-CHUS. (2018, 19 Octobre). Le projet de recherche villes amies des aînés au Québec (2008-2013). Repéré à <https://madaquebec.com/nos-recherches/le-projet-de-recherche-villes-amies-des-aines-au-quebec-2008-2013/>.
- Équipe de recherche MADA-Québec du Centre de recherche sur le vieillissement du CIUSSS-CHUS. (2019). Les dimensions. Repéré à <https://madaquebec.com/les-dimensions/>.
- Équipe de recherche VADA-Québec, Carrefour « Action municipale et familles. » et Secrétariat aux aînés. (2014). Municipalité amie des aînés: guide d'accompagnement pour la réalisation de la démarche Municipalité amie des aînés. Québec: Direction des communications du Ministère de la santé et des Services sociaux. Repéré à <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2326792>.
- Garon, S., Beaulieu, M., Paris, M., Veil, A. et Laliberté, A. (2012a). La démarche « Villes-amies des aînés au Québec » : l'importance de la participation de l'ensemble des acteurs. *Revista Temática Kairós Gerontologia*, 15(6), 137-155.
- Garon, S., Beaulieu, M., Veil, A., Paris, M. et Bigonnesse, C. (2012b). L'expérience québécoise du programme « villes-amies des aînés » de l'OMS : l'implantation dans sept projets-pilotes. Dans J.-P. Viriot-Durandal, C. Pihet et P.-M. Chapon (dir.), *Les défis territoriaux face au vieillissement* (p. 69-88). Paris : La Documentation française

- Garon, S., Beaulieu, M., Paris, M., Veil, A. et Laliberté, A. (2013). La démarche « Villes-amies des aînés au Québec » : l'importance de la participation de l'ensemble des acteurs. Repéré à [https://madaquebec.com/wp-content/uploads/2019/06/garon-fr-17291-43113-1-sm-1\\_1.pdf](https://madaquebec.com/wp-content/uploads/2019/06/garon-fr-17291-43113-1-sm-1_1.pdf)
- Garon, S., Paris, M., Beaulieu, M., Veil, A. et Laliberté, A. (2014). Collaborative partnership in age-friendly cities: two case studies from Quebec, Canada. *Journal of Aging and Social Policy*, 26(1-2), 73-87.
- Garon, S. et Veil, A. (2011). Les villes amies des aînés au Québec: un mouvement de changement à large échelle en faveur des aînés, *Vie et vieillissement*, 9(1), 6-12.
- Glaser, B. G. et Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Goudreault, N. (2019). Réflexion sur le potentiel de participation sociale des aînés dans les approches collectives favorisant la participation citoyenne. (Essai de maîtrise en service social). Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Grenier, A., et Ferrer, I. (2010). Âge, vieillesse et vieillissement. Définitions controversées de l'âge. Dans M. Charpentier, N. Guberman, J.-P. Lavoie, A. Grenier, et I. Olazabal (Dir.), *Vieillir au pluriel. Perspectives sociales* (pp. 35-54). Québec : Presses de l'Université du Québec
- Grenier, C. (2012). L'engagement bénévole d'aînés : Bilan actuel et perspectives pour la prochaine génération d'aînés (Mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke). Repéré à <http://hdl.handle.net/11143/5693>.
- Guillemard, A-M (2014) *Dynamiques des politiques de la vieillesse en France depuis 1945 construction du problème et formation d'une politique publique* dans Dir. Hummel, C., Mallon, I., et Caradec, V., *Vieillesse et vieillissements : regards sociologiques* (2014) Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Hébert, R. (2019, mai). La trajectoire des personnes âgées à Sherbrooke de 2011 à 2015. Communication présentée dans le cadre des journées pivot « mieux vieillir » du Centre de Recherche sur Le Vieillissement, Sherbrooke.
- Herrmann, F.R., Michel, J.-P. et Robine, J.-M. (2010). Worldwide decline in the oldest old support ratio. *European Geriatric Medicine*, 1(1), 3-8. <https://doi.org/10.1016/j.eurger.2010.01.003>
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., et Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7), 1-1. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pmed.1000316>
- Holt-Lunstad, J., Robles, T. F., et Sbarra, D. A. (2017). Advancing social connection as a public health priority in the United States. *American Psychologist*, 72(6), 517.
- House, J. S., Landis, K. R. et Umberson, D. (1988, July 29). Social relationships and health. *Science*, 241, 540-545. <http://dx.doi.org/10.1126/science.3399889>
- Institut de la statistique du Québec. (2015). Vieillesse démographique au Québec : comparaison avec les pays de l'OCDE. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol19-no3.pdf>

- Jacques, M.-C., Hébert, M., Gallagher, F. et St-Cyr Tribble, D. (2014). La théorisation ancrée. Une théorisation ancrée pour l'étude de la transition des perceptions de l'état de santé. Dans M. Corbière et N. Larivière (dir.), *Méthodes qualitatives, quantitatives et mixtes: dans la recherche en sciences humaines, sociales et de la santé* (p. 97–122). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Komives, S. R., Wagner, W., et Associates. (2017). *Leadership for A Better World: Understanding the Social Change Model of Leadership Development*. (Second Edition). San Fransisco, CA : Jossey-Bass.
- Lalande, A. (2006). *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*. Paris: Presses universitaires de France. Dans Paris, M. (2015). *La reconnaissance sociale de la vieillesse et des aînés : la participation sociale au sein de Villes-Amies des aînés au Québec*. [thèse de doctorat inédite]. Université de Sherbrooke.
- Larivière, N. (2008). Analyse du concept de la participation sociale: Définitions, cas d'illustration, dimensions de l'activité et indicateurs. *Revue Canadienne d'Ergothérapie*, 75(2), 114-127.
- Lavoie, C. (2018a). GER712 : note du cours 4 [Présentation Powerpoint]. Repéré dans l'environnement Moodle2 : [https://www.usherbrooke.ca/moodle2-cours/pluginfile.php/1422956/mod\\_resource/content/1/Cours%204%202018-Les%20th%C3%A9ories.pdf](https://www.usherbrooke.ca/moodle2-cours/pluginfile.php/1422956/mod_resource/content/1/Cours%204%202018-Les%20th%C3%A9ories.pdf)
- Mallon, I. (2014) Pour une analyse du vieillissement dans des contextes locaux dans Dir. Hummel, C., Mallon, I., et Caradec, V., *Vieillesse et vieillissements : Regards sociologiques*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Mayer, R et Ouellet, F. (1991). *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*. Boucherville : Gaétan Morin.
- Mayer, R., Ouellet, F, Saint-Jacques, M.-G., et Turcotte, D. (2000). *Méthodes de recherche en Intervention sociale*. Boucherville : Gaétan Morin Éditeur.
- Mercier, C., Bourque, D et St-Germain, L. (2009). *Participation citoyenne et développement des communautés au Québec : enjeux, défis et conditions d'actualisation*. Repéré à <http://www.centrrsa.qc.ca/pdf/ARUC-LSTG-PC-2009.pdf>
- Ministère de la Famille et des Aînés et Ministère de la Santé et des Services sociaux (2012). *Vieillir et vivre ensemble, Chez soi, dans sa communauté, au Québec*. Repéré à <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/ainee/F-5234-MSSS.pdf>
- Morin, C. (2007). *Trajectoire de vie : une voie vers l'engagement militant des aînés dans la défense des droits*. (Mémoire de maîtrise). Université de Sherbrooke. Repéré à <http://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/2530>
- Mreiden, A. (2003). *Valeurs managériales, styles de direction et changement organisationnel*. Repéré à [https://www.memoireonline.com/07/09/2252/m\\_Valeurs-manageriales-styles-de-direction-et-changement-organisationnel3.html](https://www.memoireonline.com/07/09/2252/m_Valeurs-manageriales-styles-de-direction-et-changement-organisationnel3.html)
- Organisation mondiale de la Santé. (s.d.). *Déterminants sociaux de la santé*. Repéré à [https://www.who.int/social\\_determinants/fr/](https://www.who.int/social_determinants/fr/)

- Organisation Mondiale de la Santé (2002). Vieillir en restant actif : Cadre d'orientation. Repéré à [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67758/WHO\\_NMH\\_NPH\\_02.8\\_fre.pdf;jsessionid=E01627D83D96CFEBA37181971D62D1C7?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67758/WHO_NMH_NPH_02.8_fre.pdf;jsessionid=E01627D83D96CFEBA37181971D62D1C7?sequence=1)
- Organisation Mondiale de la Santé (2007). Guide mondial des Villes amies des aînés. Repéré à [https://www.who.int/ageing/publications/Guide\\_mondial\\_des\\_villes\\_amies\\_des\\_aines.pdf](https://www.who.int/ageing/publications/Guide_mondial_des_villes_amies_des_aines.pdf)
- Organisation Mondiale de la Santé (2011). Comble le fossé : De la politique à l'action sur les déterminants sociaux de la santé. Repéré à [https://www.who.int/sdhconference/discussion\\_paper/Discussion-Paper-FR.pdf](https://www.who.int/sdhconference/discussion_paper/Discussion-Paper-FR.pdf)
- OTSTCFQ (2012). Nos professions - Le travailleur social. Repéré à [www.otstcfq.org/nos-professions](http://www.otstcfq.org/nos-professions)
- Paillé, P. et Muchielli, A. (2016). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales (4e édition). Paris : Armand Colin.
- Paris, M., Beaulieu, M., Garon, S. et Bigonnesse, C. (2013). « Selon le temps, la manière », ou comment situer « Villes-amies des aînés » dans l'évolution des cadres internationaux d'orientation sur le vieillissement? *Revue canadienne de politique sociale*, 68-69, 10-23. Repéré à [https://www.who.int/sdhconference/discussion\\_paper/Discussion-Paper-FR.pdf](https://www.who.int/sdhconference/discussion_paper/Discussion-Paper-FR.pdf)
- Paris, M., Garon, S., Beaulieu, M., Veil, A., et Bigonnesse, C. (2011). Vieillir en restant actif. *Vie et vieillissement*, 9(10), 28-32.
- Paris, M. (2015). La reconnaissance sociale de la vieillesse et des aînés : la participation sociale au sein de Villes-Amies des aînés au Québec (Thèse de doctorat). Repéré à <http://hdl.handle.net/11143/8145>
- Patton, M. (2002). *Qualitative research et Evaluation Methods*. (3e édition). United States of America: Sage publications, Inc.
- Petriwskyj, A., Warburton, J., Everingham, J., et Cuthill, M. (2014). Seniors' Motivations for Participation in Local Governance : Evidence from an Australian Study. *Local Government Studies*, 40, 240-263. <https://doi.org/10.1080/03003930.2013.790812>
- Pettigrew, S., Mizerski, K., et Donovan, R. (2005). The three « big issues » for older supermarket shoppers. *The Journal of Consumer Marketing*; Santa Barbara, 22(6), 306-312.
- Plouffe, L. A., et Kalache, A. (2011). Making communities' age friendly: state and municipal initiatives in Canada and other countries. *Gaceta Sanitaria*, 25, 131-137. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2011.11.001>
- Raymond, É., Castonguay, J., Fortier, M., et Sévigny, A. (2018). La participation sociale des aînés : engagez-vous qu'ils disaient. Dans Bilette, V., Marier, P., et Seguin, A. (Dir.). *Les vieillissements sous la loupe : entre mythes et réalités*. (306p.). Québec : Presse de l'Université Laval.
- Raymond, É., Gagné, D., Sévigny, A. et Tourigny, A. (2008). La participation sociale des aînés dans une perspective de vieillissement en santé : réflexion critique appuyée sur une analyse documentaire. Repéré à [https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/859\\_RapportParticipationSociale.pdf](https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/859_RapportParticipationSociale.pdf)



- Raymond, É., Sévigny, A., Levasseur, M., Coimbra Ferreira de Almeida, M., et Villaverde Cabral, M. (2015). Participation sociale des aînés, entre définitions, actions et pouvoirs, Droits de vieillir et citoyenneté des aînés. p. 208-222. Dans Viriot, D. J., Raymond, É., et Moulaert, T. (Dir.). (2015). Droits de vieillir et citoyenneté des aînés. Repéré à <https://ebookcentral.proquest.com>.
- Représentations sociales. (1999). Le Robert, seuil : Dictionnaire de sociologie. P.450
- Ries, N. M. (2010). L'éthique, la recherche en santé du Canada et le vieillissement de la population. *Canadian Journal on Aging /La Revue Canadienne du Vieillissement*, 29(04), 581-585. <https://doi.org/10.1017/S0714980810000577>
- Riley, M. W., Foner, A., et Waring, J. (1988). *Sociology of Age*. In N. J. Smelser (Ed.), *Handbook of sociology* (p. 243–290). Sage Publications, Inc.
- Robles, T. F., Slatcher, R. B., Trombello, J. M., et McGinn, M. M. (2014). Marital quality and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 140–187. <http://dx.doi.org/10.1037/a0031859>
- Savoie-Zajc, L. (2016). L'entrevue semi-dirigée. In B. Gauthier (Ed.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (pp. 337–364). Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Secrétariat aux Aînés (2018). Plan d'action 2018-2023 Un Québec pour tous les âges. Repéré à: <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/document-002204/>
- Serrat, R. et Villar, F. (2019). Life course transitions and participation in political organisations in older Spanish men and women. *Ageing et Society*, 17 pages. doi: 10.1017/S0144686X19000618
- Shor, E., et Roelfs, D. J. (2015). Social contact frequency and all-cause mortality: A meta-analysis and meta-regression. *Social Science et Medicine*, 128, 76–86. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.01.010>
- Statistique Canada. (2010). Méthodes et pratiques d'enquête. Repéré à [http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/statcan/survey\\_methods-f/12-587-x2003001-fra.pdf](http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/statcan/survey_methods-f/12-587-x2003001-fra.pdf)
- Thibault, A., Lequin, M., Tremblay, M. (2000). Cadre de référence de la participation publique, démocratique, utile et crédible : Proposé pour avis aux citoyens actifs du Québec par le groupe de travail sur la qualité de la participation publique, suite au Forum sur le développement social. Repéré à [https://www.csbe.gouv.qc.ca/fileadmin/www/Archives/ConseilSanteBienEtre/Rapports/20001009\\_rapp\\_cfr.pdf](https://www.csbe.gouv.qc.ca/fileadmin/www/Archives/ConseilSanteBienEtre/Rapports/20001009_rapp_cfr.pdf)
- Thibault, S. (2017). Nature et fondements de l'intervention sociale personnelle. Dans Turcotte, D. et Deslauriers, J.-P. (2017). *Méthodologie de l'intervention sociale individuelle* (190p.). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Turcotte, D. et Deslauriers, J.-P. (2017). *Méthodologie de l'intervention sociale personnelle*. (2e édition revue et augmentée). Québec : Les presses de l'Université Laval.

- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2015). World Population Ageing 2015. Repéré à [https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2015\\_Report.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WPA2015_Report.pdf)
- Vieillesse. (s.d). Dans Dictionnaire Larousse en ligne. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/vieillesse/81921>
- Viriot-Durandal, J.-P., Moulaert, T., Scheider, M., et Garon, S. (2018). Adaptation des territoires au vieillissement : politiques publiques et formes d'agencement démocratique. *Retraite et Société*, 1(79), 17-41.
- Vos, R., Ocampo, J.A., et Cortez, A.L. (2008). *Ageing and Development*. New York: United Nations World Health Organization. (n.d.). The Determinants of Health. Repéré à <http://www.who.int/hia/evidence/doh/en/>
- Wiebe, I., Séguin, A., Apparicio, P., et Billette, V. (2018). Les personnes âgées ont tout leur temps? Dans Billette, V., Marier P., et Seguin, A. (dir.), *Les vieillissements sous la loupe : entre mythes et réalités* (306 pages). Québec : Presse de l'Université Laval.
- Yu, R., Wong, M., et Woo, J. (2018). Perceptions of neighborhood environment, sense of community, and self-rated health: An age-friendly city project in Hong Kong. *Journal of Urban Health*. <https://doi.org/10.1007/s11524-018-00331-3>

## **ANNEXES**

## ANNEXE A : GUIDE D'ENTRETIEN

### A.1 : Grille initiale

Introduction : Bonjour, je suis [*nom de l'intervieweur*], je fais cette étude dans le cadre de mon projet de maîtrise. Le but de cette étude est de mieux comprendre l'expérience de participation citoyenne des aînés impliqués dans leur communauté dans les villes MADA.

J'aimerais enregistrer ce que vous dites pour ne rien rater. Je ne veux pas prendre le risque de peut-être perdre quelque chose que vous dites ou changer par inadvertance vos mots d'une façon ou d'une autre. Donc, si ça ne vous dérange pas, j'aimerais beaucoup utiliser le magnétophone. Si à tout moment durant l'entrevue vous souhaitez éteindre le magnétophone, tout ce que vous avez à faire est de peser sur ce bouton sur le microphone, et l'enregistreur s'arrêtera.

Aviez-vous des questions avant que nous commencions l'entretien ?

- 1) Valider le consentement et signer le consentement;
- 2) Poser les questions du guide d'entretien;
- 3) Remercier la personne pour son temps.

Thèmes	Questions	Pistes de réflexion ou question de relance
Vieillessement	<p>Qu'est-ce que le vieillissement ?</p> <p>Comment voyez-vous les enjeux démographiques dus au vieillissement, au Québec?</p> <p>Votre implication actuelle vous permet-elle d'utiliser des connaissances ou des compétences développées sur le marché du travail ?</p> <p>Si vous aviez à décrire l'évolution de votre implication à un aîné qui désire lui-même commencer à s'impliquer, que lui diriez-vous ?</p>	<p>- Votre âge a-t-il eu un impact sur votre parcours?</p> <p>Avez-vous autre chose à ajouter sur ces questions ?</p>
Implication	<p>Comment a débuté votre implication ?</p> <p>Quelles sont les raisons qui vous ont amené à œuvrer auprès de la ville et de la communauté ?</p>	<p>- Dans quel type d'activité ou de projet vous impliquez-vous ?</p> <p>Avez-vous autre chose à ajouter sur ces questions ?</p>
Leadership	Comment décrit-on un leader ?	

	<p>À votre avis et selon votre expérience, quelles sont les caractéristiques que doit posséder une personne qui s'implique dans sa communauté ?</p> <p>Quelles sont les <b>motivations</b> qui vous ont amené à vous impliquer ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment on maintient l'implication dans les moments plus longs, ou lors d'un échec ?</li> </ul> <p>Comment fait-on pour travailler avec d'autres gens dans un contexte d'implication où des conflits peuvent survenir?</p> <p>Comment identifie-t-on les éléments sur lesquels le groupe veut travailler ?</p>	<p>-Comment sollicitez-vous les gens à travailler avec le groupe ? (mobilisation)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comment décrieriez-vous un processus de collaboration dans votre groupe ?</li> <li>- Qui compose votre groupe?</li> <li>- Pour quels changements travaillez-vous ?</li> </ul> <p>-Comment évaluez-vous le travail que vous avez fait ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avez-vous déjà été confronté à une décision qui ne vous représentait pas comme individu ? <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Valeurs</li> <li>b) Raison</li> </ul> </li> <li>- Pouvez me parlez d'un conflit que vous avez rencontré et comment il a été résolu ?</li> <li>- Quel est le but du groupe dans lequel vous êtes impliqué ?</li> </ul> <p>Avez-vous autre chose à ajouter sur ces questions ?</p>
<p><i>*(Patton, 2002) conseil d'encourager la personne de temps en temps afin de lui souligner qu'elle remplit bien la demande/son rôle.</i></p>		
Changement	<p>Aviez-vous une vision précise de ce qu'allait apporter votre implication?</p>	<p>Pour vous ?</p> <p>Pour la communauté?</p>

	Parlez-moi d'un accomplissement significatif dans votre parcours d'implication.	Avez-vous autre chose à ajouter sur ces questions ?
<i>Quelle question aurais-je pu vous demander que je n'aie pas pensé demander ?</i>		
Données sociodémographiques	Identification du participant - Nom - Âge - Occupation actuelle - État civil - Ville de résidence - Niveau éducation	

Advenant un changement de plan, Patton (2002) propose de se préparer une question englobante qui rejoint les préoccupations de l'étude. « Je ne vous poserai donc qu'une seule question : pour vous, comment parvient-on à un monde meilleur? »

#### A.2 : Modèle du rapport d'entretien

Entrevue	Date	Compte rendu
1		<b>1. Court résumé</b> <b>2. Description des signes de l'interrogé (Ton, gestes, mouvements)</b> <b>3. Circonstances (Temps, lieu, durée, présence d'autres personnes)</b> <b>4. Autres renseignements jugés importants :</b>
2		<b>1. Court résumé</b> <b>2. Description des signes de l'interrogé (Ton, gestes, mouvements)</b> <b>3. Circonstances (Temps, lieu, durée, présence d'autres personnes)</b> <b>4. Autres renseignements jugés importants :</b>
3		<b>1. Court résumé</b> <b>2. Description des signes de l'interrogé (Ton, gestes, mouvements)</b> <b>3. Circonstances (Temps, lieu, durée, présence d'autres personnes)</b> <b>4. Autres renseignements jugés importants :</b>  <b>Etc...</b>

## ANNEXE B : CERTIFICAT ÉTHIQUE

Sherbrooke, le 28 août 2019

Mme Fanny Larocque-Tourangeau  
FLSH École de travail social (études)  
Université de Sherbrooke



**N/Réf. 2019-1946/Larocque-Tourangeau**

### **Objet : Approbation finale de votre projet de recherche**

Madame,

Le Comité d'éthique de la recherche – Lettres et sciences humaines a reçu les clarifications ou les modifications demandées concernant votre projet de recherche intitulé « **Comment la perception du vieillissement influence-t-elle la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les MADA ?** »

Les documents suivants ont été analysés :

- Formulaire de réponse aux conditions (F20-4000)
- Recrutement (Affiche recrutement modifié\_FINAL.jpg) [version : 2e version de l'affiche]
- Formulaire d'information et de consentement (Formulaire de consentement\_Fanny Larocque-Tourangeau\_V2\_modifié.docx) [version : 3e version qui indique que l'étudiante ne reçoit pas de financement. + Ajout de la section études ultérieures]
- Autres documents pertinents (TRS753.pdf)

Le comité a le plaisir de vous informer que votre projet de recherche a été **approuvé**.

Cette approbation étant **valide jusqu'au 28 août 2020**, il est de votre responsabilité de remplir le formulaire de suivi (formulaire F5-LSH) que nous vous ferons parvenir annuellement. Il est également de votre responsabilité d'aviser le comité de toute modification au projet de recherche (formulaire F4-LSH) ou de la fin de votre projet (formulaire F6-LSH). Ces deux derniers formulaires sont disponibles dans Nagano.

Le comité vous remercie d'avoir soumis votre demande d'approbation à son attention et vous souhaite, Madame, le plus grand succès dans la réalisation de cette recherche.

M. Olivier Laverdière

Président du CÉR - Lettres et sciences humaines

Professeur au département de psychologie

Faculté des lettres et sciences humaines

c. c. Vice-décanat à la recherche

Directeur ou directrice de recherche (le cas échéant)

Service d'appui à la recherche, à l'innovation et à la création (le cas échéant)

## ANNEXE C : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

### Formulaire de consentement



UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE



Centre de recherche  
sur le vieillissement



Municipalités (& Villes)  
Amies des Aînés  
au Québec

### FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions. Pour participer à ce projet de recherche, vous devez signer le consentement à la fin de ce document et nous vous en remettrons une copie signée et datée. Prenez le temps nécessaire pour prendre votre décision

#### **Titre du projet**

Comment les représentations du vieillissement influencent-elles la participation citoyenne des agents de changements impliqués dans les Municipalités amies des aînés ?

#### **Personnes responsables du projet**

Ce projet est sous la responsabilité de Fanny Larocque-Tourangeau, étudiante à la maîtrise en travail social de l'Université de Sherbrooke. Ce projet est réalisé dans le cadre d'un mémoire de maîtrise dirigé par M<sup>me</sup> Suzanne Garon, professeure à l'École de travail social de l'Université de Sherbrooke et chercheure principale pour Municipalités Amies Des Aînés du Centre de recherche sur le vieillissement du CIUSSS de l'Estrie CHUS.

Vous pouvez joindre M<sup>me</sup> Suzanne Garon au (819)780-2220 poste # 45145 pour toute information supplémentaire ou tout problème lié au projet de recherche. Vous pouvez également joindre Fanny Larocque-Tourangeau (étudiante) au (819)780-2220 poste # 45523.

#### **Financement du projet**

L'étudiante-chercheuse ne reçoit pas de financement pour ce projet de maîtrise en service social.



### **Objectifs du projet**

Ce projet de recherche vise à comprendre Comment la perception du vieillissement influence-t-elle la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les Municipalités Amies Des Aînés? Les objectifs de recherche sont les suivants : 1) Explorer brièvement la définition du vieillissement et des rôles associés à la vieillesse; 2) Explorer la définition de la participation sociale et citoyenne et 3) Explorer la participation citoyenne en questionnant le rôle des agents de changements ainsi que leur vécu expérientiel dans les MADA.

### **Raison et nature de la participation**

Nous souhaitons rencontrer des aînés qui se sont impliqués comme agents de changements lorsqu'ils étaient âgés de 55 ans ou plus dans une ville participant au projet MADA. Ainsi, votre participation a été sollicitée dans ce projet, car vous correspondez à ces critères et que vous avez agi à titre de leader dans une perspective d'offrir « un monde meilleur ».

Votre participation à ce projet sera requise pour une entrevue d'environ une heure à une heure trente. Ces entrevues auront lieu à l'endroit qui vous convient le mieux, selon vos disponibilités. Vous aurez à répondre à des questions portant sur votre perception de ce qu'est le vieillissement, votre perception des changements des rôles vécus lors du passage à la retraite ainsi que votre expérience comme « agent de changement » ou leader de la communauté. L'entrevue sera enregistrée sur bande audio.

### **Compensation**

Aucune compensation (ni salaire, ni forfait, ni honoraire) d'aucune sorte n'est offerte aux participants.

### **Avantages pouvant découler de la participation**

Votre participation à ce projet de recherche vous apportera l'avantage d'exprimer votre opinion sur les éléments que vous jugez importants pour être considéré à la fois comme un aîné et un acteur de changement. À cela s'ajoute le fait que votre participation contribuera

à l'avancement des connaissances, en permettra de documenter les diverses participations citoyennes et l'exercice du leadership dans les MADA.

### **Inconvénients et risques pouvant découler de la participation**

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps. Vous pourrez demander de prendre une pause ou de poursuivre l'entrevue à un autre moment qui vous conviendra.

### **Droit de retrait sans préjudice de la participation**

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Advenant que vous vous retiriez de l'étude, demandez-vous que les documents audio ou écrits vous concernant soient détruits?

Oui ☐ Non ☐ Initiales du participant : \_\_\_\_\_

Il vous sera toujours possible de revenir sur votre décision. Le cas échéant, la chercheuse vous demandera explicitement si vous désirez la modifier. Advenant une demande de retrait, celle-ci devra avoir lieu dans un délai de trois semaines après la date de l'entrevue. Ce délai s'explique par l'analyse des données qui se fera de manière presque simultanée à la collecte.

### **Confidentialité, partage, surveillance et publications**

Durant votre participation à ce projet de recherche, la chercheuse responsable recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis.

Ils peuvent comprendre les informations suivantes : nom, sexe, âge, expériences professionnelles, enregistrements audio, fiche sociodémographique ainsi que tout autre renseignement recueilli durant la recherche.

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la Loi. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservée par la chercheuse responsable du projet de recherche.

La chercheuse responsable de l'étude utilisera les données à des fins de recherche dans le but de répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche décrits dans ce formulaire d'information et de consentement.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera d'information permettant de vous identifier.

Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas sept ans. Après cette période, les données seront détruites.

À des fins de surveillance et de contrôle, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines, ou par des organismes gouvernementaux mandatés par la Loi. Toutes ces personnes et ces organismes adhèrent à une politique de confidentialité. Vous avez le droit de consulter votre dossier de recherche pour vérifier les renseignements recueillis et les faire rectifier au besoin.

### **Résultats de la recherche et publication**

Si vous le souhaitez, vous pourrez être informé des résultats de la recherche. Il est à noter que ces derniers pourront être utilisés dans le cadre de publications scientifiques et de conférences. Dans ce cas, rien ne permettra d'identifier les personnes ayant participé à la recherche. Une fois l'étude terminée, souhaitez-vous recevoir par la poste ou par courriel une retranscription de l'entrevue ainsi qu'un résumé du mémoire de recherche?

Oui ☐

Non ☐

**Si oui, veuillez inscrire votre adresse postale ou courriel :**

---



---



---



---

### **Utilisation secondaire de données**

Il est possible que les données recueillies servent dans le cadre d'un autre projet de recherche (ex. réalisation d'une thèse de doctorat). Dans cette éventualité, autorisez-vous les responsables de ce projet à utiliser les données recueillies dans ce projet pour un autre projet de recherche?

Oui ☐ Non ☐

### **Études ultérieures**

Il se peut que les résultats obtenus à la suite de cette étude donnent lieu à une autre recherche. Dans cette éventualité, autorisez-vous les responsables de ce futur projet à vous contacter et à vous demander si vous souhaitez participer à cette nouvelle recherche?

Oui ☐ Non ☐

### **Surveillance des aspects éthiques et identification du président du Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines**

Le Comité d'éthique de la recherche Lettres et sciences humaines a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toute révision et toute modification apportée au formulaire d'information et de consentement, ainsi qu'au protocole de recherche.

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant à ce projet de recherche ou si vous avez des commentaires à formuler, vous pouvez communiquer avec ce comité au numéro de téléphone 819-821-8000 poste 62644 (ou sans frais au 1 800 267-8337) ou à l'adresse courriel [cer\\_lsh@USherbrooke.ca](mailto:cer_lsh@USherbrooke.ca).

### **Consentement libre et éclairé**

J'ai pris connaissance du formulaire d'information et de consentement. On m'a expliqué le projet de recherche et le présent formulaire d'information et de consentement. On a répondu à mes questions et on m'a laissé le temps voulu pour prendre une décision. Après réflexion, je consens à participer à ce projet de recherche aux conditions qui y sont énoncées.

Je, \_\_\_\_\_, déclare avoir lu et/ou compris le présent formulaire et j'en ai reçu un exemplaire. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet de recherche décrit ci-haut. J'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction.

Par la présente, j'accepte librement de participer au projet de recherche.

Signature du participant à l'étude : \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 201\_\_.

### **Déclaration de responsabilité des chercheurs de l'étude**

Je, FANNY LAROCQUE-TOURANGEAU, étudiante-chercheuse principale de l'étude, ainsi que ma directrice de recherche sommes responsables du déroulement du présent projet de recherche. Nous nous engageons à respecter les obligations énoncées dans ce document et également à vous informer de tout élément qui serait susceptible de modifier la nature de votre consentement.

Je, FANNY LAROCQUE-TOURANGEAU, certifie également avoir expliqué au participant intéressé les termes du présent formulaire, avoir répondu aux questions qui ont été posées et avoir clairement indiqué au participant que ce dernier reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-haut. Je m'engage à garantir le respect des objectifs de l'étude et à respecter la confidentialité.

Signature de la chercheuse principale de l'étude : \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 201\_\_.

Signature de la directrice de recherche : \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_ 201\_\_.

## ANNEXE D : Outil de collecte et de recrutement

### D.1 Affiche de recrutement :

# Projet de recherche

## Comment la perception du vieillissement influence-t-elle la participation citoyenne des agents de changement impliqués dans les Municipalités Amies des Aînés (MADA) ?

Leader âgé de 55 ans et plus, oeuvrant dans une MADA

- 1 rencontre au moment et à l'endroit de votre choix !
- Partage de l'expérience vécue d'implication d'un ou une leader avec une étudiante-chercheuse


 Municipalités (& Villes) Amies des Aînés au Québec
 
 Centre de recherche sur le vieillissement
 
 UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Projet dirigé par la Pre Suzanne Garon, Ph.D.  
 Projet approuvé par l'Université de Sherbrooke.  
 Projet 2019-1946

Fanny Larocque-Tourangeau  
 819-780-2220 poste 45523  
[fanny.larocque-tourangeau@Usherbrooke.ca](mailto:fanny.larocque-tourangeau@Usherbrooke.ca)

Fanny Larocque-Tourangeau  
819-780-2220 poste 45523

Fanny Larocque-Tourangeau  
819-780-2220 poste 45523

Fanny Larocque-Tourangeau  
819-780-2220 poste 45523

Fanny Larocque-Tourangeau  
819-780-2220 poste 45523

Fanny Larocque-Tourangeau  
819-780-2220 poste 45523

Fanny Larocque-Tourangeau  
819-780-2220 poste 45523

Fanny Larocque-Tourangeau  
819-780-2220 poste 45523

Fanny Larocque-Tourangeau  
819-780-2220 poste 45523

Fanny Larocque-Tourangeau  
819-780-2220 poste 45523

## D.2 Dépliant de recrutement :

Participer à la recherche  
c'est :

- Participer au développement des connaissances
- Aider à mieux

connaître et comprendre  
comment accompagner  
les villes et les  
communautés dans leurs  
projets et démarches

 UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE

 Centre de recherche  
sur le vieillissement

 Municipalités (& Villes)  
Amies des Aînés  
au Québec

### LE PROJET VOUS INTÉRESSE ?

Contactez

1. Fanny Larocque-  
Tourangeau  
Étudiante-chercheuse  
Fanny.Larocque-  
Tourangeau@USherbrooke.ca  
(819)-780-2220 poste 45523

2. Suzanne Garon  
Professeure et directrice de  
recherche, chercheuse  
principale de MADA  
Suzanne.Garon@  
USherbrooke.ca  
(819)-780-2220 poste 45145

### PROJET DE RECHERCHE

Mémoire en travail social

**COMMENT LA PERCEPTION  
DU VIEILLISSEMENT  
INFLUENCE-T-ELLE LA  
PARTICIPATION  
CITOYENNE DES AGENTS  
DE CHANGEMENT  
IMPLIQUÉS DANS LES  
MUNICIPALITÉS AMIES DES  
AÎNÉS ?**



Critères pour participer :

- 1) Être âgé de 55 ans et plus
- 2) Être considéré comme ou avoir été en position d'implication dans une Municipalité amie des aînés
- 3) Parler français
- 4) Se considérer ou être considéré comme une personne ayant du leadership

### MON PROJET

Bonjour,  
Je suis étudiante à la maîtrise en service social à l'Université de Sherbrooke. Dans le cadre de ma recherche de mémoire, je m'intéresse à la politique municipale ainsi qu'aux acteurs qui s'impliquent dans les municipalités amies des aînés.

Les participants seront  
rencontrés au moment  
et au lieu de leur choix.



### MES OBJECTIFS

Mieux comprendre  
l'implication dans la  
communauté et les villes

Une rencontre d'environ une heure  
afin de savoir quel est votre  
parcours.

Voir comment le  
leadership des aînés  
prend place dans les  
MADA

Quelles sont les implications que  
vous avez faites lorsque vous étiez  
âgé de 55 ans et plus ?

Recevoir le vécu des gens  
qui se sont impliqués  
auprès de leur  
communauté ou dans leur  
ville

La rencontre d'une heure se  
tiendra au moment et lieu de votre  
choix.